

בעניין: רונן תורג'מן ת.ז. 032330862

על ידי ב"כ עו"ד גל גורודיסקי ו/או רם גורודיסקי
ו/או אריק שלו ו/או דנה נביא ו/או ארז כהן
מרח' הארבעה 24 תל אביב
טל': 03-5610934 ; פקס: 03-5610478

המבקש (התובע)

נגד



שחק אבטחה בע"מ ח.פ. 0-298243-51

ע"י ב"כ עו"ד ד. כסליו ספקטור ו/או רני אורן ו/או ענבל לוי
מרח' שיבת ציון 93 פלים 1 חיפה
טל' 04-8493331 ; פקס' 04-8490959

המשיבה (הנתבעת)

בקשה בכתב

לאישור תביעה כתובענה ייצוגית

בהתאם לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006

פרק א' - הגדרות

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

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

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

"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' באב תשל"ב (12 יולי 1972) ונרשם בפנקס ההסכמים הקיבוציים לפי מספר 7019/72 והתיקונים להסכם זה או הסכם קיבוצי אחר המסדיר תנאי עבודתו של התובע.

"צו ההרחבה" - צו ההרחבה בענף השמירה (י"פ 1976, תשל"ד, עמ' 528) שהרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי החל מיום 31/12/1973 על כל העובדים השכירים בעבודות שמירה ואבטחה וכל עובד שכיר המועסק בעבודת כפיים אצל מעסיק בענף השמירה, ומעבידיהם, למעט עובדי חברת המשקם לתעסוקת קשישים ובעלי כושר עבודה מוגבל בע"מ ולמעט עובדים שתנאי עבודתם הוסדרו או יוסדרו בהסכמים קיבוציים ומעבידיהם והתיקונים לצו זה.

"התביעה" או "התובענה" – כתב התביעה שהגיש התובע נגד הנתבעת בד בבד עם הגשת תביעה זו ואשר העתק ממנה מצורף לבקשה לאישור.

❖ העתק התביעה מצורף כנספח א'.

"התובענה הייצוגית" – העילות מתוך התובענה אשר התובע מבקש לאשרן כייצוגיות כמפורט בבקשה לאישור.

"הקבוצה" – כל עובדי הנתבעת במהלך התקופה הקובעת.

פרק ב' – מבוא

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

- ב-1. שלא הפקידה עבור התובע ועובדיה האחרים כספים לקרן פנסיה כפי חובתה בצו ההרחבה;
- ב-2. בכך שלא שילמה לתובע ועובדיה האחרים דמי תגים כפי חובתה בצו ההרחבה;
- ב-3. בכך שניכתה משכרו של התובע ועובדיה האחרים ניכויים שלא כדין.

פרק ג' – העתירה

בית הדין הנכבד יתבקש בבקשה לאישור כדלקמן:

- ג-1. אשר עילות מתוך תביעת המבקש כמפורט להלן כ-"תובענה ייצוגית", להתיר למבקש לנהל את תביעתו בעילות אלה כ-"תובענה ייצוגית" ולאשרו כ-"תובע מייצג", הכל כהגדרתם בסעיף 2 לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006 (להלן – "חוק תובענות ייצוגיות");
- ג-2. להגדיר את קבוצת המעוניינים 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 וינהל בדרך הולמת;
- ג-3. לפרט בהחלטה לאישור התובענה כייצוגית את עילות התובענה ואת השאלות של עובדה או משפט המשותפות לקבוצה כמבוקש בבקשה לאישור;
- ג-4. לפרט בהחלטה לאישור התובענה כייצוגית את הסעדים הנתבעים בהתאם למפורט בבקשה להלן.

ג-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 ענינם של חברי הקבוצה בדרך הולמת ובתום לב כאמור באותו סעיף קטן ;

ג-6. לחילופין, ולשם הזהירות בלבד, יתבקש בית הדין הנכבד לאשר את התובענה כייצוגית גם אם לא מתקיימים לגבי המבקש התנאים שבסעיף 4(א)(1) עד (3) לחוק תובענות ייצוגיות, לפי העניין, ולהורות בהחלטתו על החלפת התובע המייצג.

ג-7. לחייב את הנתבעת בתשלום פיצוי כספי ובסעדים, כמפורט בבקשה לאישור, בשיעור ובאופן שיקבע, לכל אחד מחברי הקבוצה שהוכחה זכאותו לפיצוי או לסעד כאמור ובהקשר זה:

ג-7.1. להורות כי כל חבר קבוצה יהיה רשאי להוכיח את זכאותו לפיצוי כספי או לסעד אחר בתצהיר שיוגש למשרד ב"כ המבקש ולהורות כי ב"כ המבקש ישמש כ-"ממונה" בהתאם להוראת סעיף 20(ב)(1) לחוק תובענות ייצוגיות.

ג-7.2. לחילופין, להורות על תשלום פיצוי כספי בסכום כולל ועל אופן חישוב חלקו של כל חבר קבוצה ולהורות בדבר חלוקתו בין חברי הקבוצה, באופן יחסי לנזקיהם, של יתרת הסכום שתיוותר אם חבר קבוצה, אחד או יותר, לא דרש את חלקו, לא הוכיח את זכאותו לפיצוי או לסעד, לא אותר או שלא ניתן לחלק לו את חלקו מסיבה אחרת, ובלבד שחבר קבוצה לא יקבל פיצוי כספי או סעד אחר מעבר למלוא הפיצוי או הסעד המגיע לו; ולהורות כי כל יתרת סכום שנותרה לאחר החלוקה לחברי הקבוצה כאמור, תועבר לאוצר המדינה.

ג-8. להורות על מתן כל סעד אחר לטובת הקבוצה, כולה או חלקה, או לטובת הציבור, כפי שימצא לנכון בנסיבות העניין.

ג-9. להורות על פרסום הודעה לחברי הקבוצה בהתאם להוראות סעיף 25 לחוק תובענות ייצוגיות;

ג-10. להורות על תשלום גמול לתובע המייצג אף אם לא אושרה התובענה הייצוגית או שלא ניתנה הכרעה בתובענה הייצוגית לטובת הקבוצה;

ג-11. לקבוע את שכר הטרחה של בא כוח המייצג בעד הטיפול בתובענה הייצוגית, לרבות בבקשה לאישור;

פרק ד' - רקע עובדתי

ד-1. בפרק זה יפרט התובע את העובדות המקימות לו עילה אישית נגד הנתבעת בעילות אותן הוא מבקש לאשר כתובענה ייצוגית.

ד-2. הצדדים לתביעה

ד-2.1. התובע עובד אצל הנתבעת, בתפקיד שומר.

ד-2.2. עיסוקה של הנתבעת הוא מתן שירותי שמירה ונקיון ללקוחותיה על ידי עובדי קבלן.
העתק תדפיס מרשם החברות מצורף כנספח ב'.

ד-2.3. הנתבעת הכחישה בכתב ההגנה כי חל עליה הסכם קיבוצי בענף השמירה.

ד-2.4. על התובע והנתבעת חל צו ההרחבה בענף השמירה והאבטחה.

ד-2.5. התובע עבד אצל הנתבעת מיום 20/2/06 ועד ליום 31/8/2006 (8.4 חודשים).

העתק תלושי שכר מצורפים כנספח ג'.

ד-3. הפחתות שכר שלא כדין

ד-3.1. התובע השתכר שכר מינימום בכל תקופת עבודתו.

ד-3.2. הנתבעת הפחיתה משכרו של התובע סך של 12 ₪ כל חודש בגין קרן רווחה.

ד-3.3. הנתבעת הפחיתה משכרו של התובע כל חודש 5 ₪ עבור "יד שרה".

ד-3.4. התובע לא הסכים להפחתה כאמור וגם אילו הסכים, הרי שאין תוקף להסכמתו.

1.1 התובע יטען כי הנתבעת שילשלה סכומים אלה לכיסה בתוך פגיעה בשכר מינימום של התובע.

ד-3.5. לפיכך על הנתבעת להחזיר לתובע הפרשים בגין הפחתות שכר שלא כדין:

ד-3.5.1. קרן מתנות: 100 ₪.

ד-3.5.2. יד שרה: 42 ₪

ד-4. ימי חג

ד-4.1. הנתבעת לא שילמה לתובע ימי חג.

ד-4.2. על פי סעיף יא לצו ההרחבה בענף השמירה על הנתבעת לשלם לתובע 9 ימי חג בכל שנה.

ד-4.3. לפיכך על הנתבעת לשלם לתובע 5 ימי חג אשר לפי חלקיות המשרה שלו הם בסך משוערך של 655 ₪ כמפורט בכתב התביעה.

ד-5. אי תשלום הסדרים פנסיונים:

ד-5.1. הנתבעת לא הפקידה עבור התובע כספים בקרן פנסיה כפי חובתה בהתאם לסעיף יב לצו ההרחבה בענף השמירה.

ד-5.2. בהתאם לצו ההרחבה בדבר הגדלת תשלומים לפנסיה מקיפה, החל על כל העובדים והמעסיקים המבוטחים בקרן פנסיה מקיפה ומעסיקיהם,

תשלומי המעסיקים לקרן פנסיה מקיפה הוגדלו לשיעור של 12% (י"פ 3596 תשמ"ט (27.11.88) ע' 367 ותוקן ב"פ 3672 (תשמ"ט) (25.6.89) ע' 3411).
צו זה הוצא לגבי עובדים המבוטחים בקרן פנסית יסוד (י"פ 3672 (תשמ"ט) (25.6.89) ע' 3411).

ד-5.3. עתה כאשר לא ניתן עוד להפקיד כספים בקרן הפנסיה עבור התובע יטען התובע כי על הנתבעת לשלם לו את סכומי ההפקדה כפי שהיו צריכים להיות משולמים לקרן הפנסיה, כפיצוי בגין אי הפקדתם.

ד-5.4. בנוסף, יטען התובע כי אי הפקדה לפנסיה בניגוד להוראות צו ההרחבה מהווה הפרה של הוראה אישית בצו ההרחבה ולפיכך חייבות הנתבעות לשלם פיצוי בגין הפרה זו. התובע יטען כי הפיצוי המגיע שווה לסכום ההפקדות שלא בוצעו עבורו.

ד-5.5. הסכום שעל הנתבעת היה להפקיד לקרן הפנסיה על שם התובע והיא לא עשתה כן, הוא בסך של 807 ₪ כמפורט בכתב התביעה.

ד-6. ריבית והפרשי הצמדה וגילום שיעורי מס במועד תשלום התביעה

ד-6.1. במהלך תקופת עבודתו לא שילם התובע מס הכנסה.

ד-6.2. גם אילו הייתה הנתבעת עומדת בחובותיה החוקיות ומשלמת לתובע את התשלומים כפי הנתבע בכתב תביעה זה, לא הייתה משתנה חבות המס של התובע כאמור.

ד-6.3. אם יקבל התובע את כל סכום תביעתו במועד אחד הוא צפוי לשלם מס בסכום גבוה יותר הואיל ויהיה חייב במדרגת מס שולי גבוה יותר.

ד-6.4. לפיכך, יתבקש בית הדין הנכבד לחייב את הנתבעת גם בהפרש בסכום המס שיהא עליו לשלם עקב תשלום סכום התביעה, בסכום חד פעמי, פחות סכום המס שהיה עליו לשלם על פי שיעור המס שחל על התובע אילו קיבל את הסכום מחולק למועדי התשלומים המקוריים בהם היה עליו לקבלם, דהיינו, לגלם הסכומים שייפסקו לתובע כך שהסכום נטו יתאים לסכום שהיה מקבל במועדים המקוריים לתשלומן, כפי המופיע בתלושי השכר של התובע במהלך תקופת עבודתו.

ד-6.5. בנוסף יתבקש בית הדין הנכבד לחייב את הנתבעת גם בריבית והפרשי הצמדה מיום שאמור היה להשתלם כל תשלום ועד ליום התשלום בפועל.

ד-6.6. למען הסר ספק מובהר בזה כי בתובענה הייצוגית אין התובע מבקש פיצוי הלנה.

ד-7. כאמור, בנוסף לעילות אלה, תבע התובע את הנתבעת בגין עילות אחרות שאין הוא מבקש לאשרן כייצוגיות בבקשה לאישור.

פרק ה' - חוק תובענות ייצוגיות

1-1. 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;

ה-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;

ה-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), (א) או (3) לחוק בית הדין לעבודה; התשכ"ט-1969, ובלבד שלא נדרש במסגרתה סעד של פיצויי הלנת קצבה, פיצויי הלנת שכר או פיצויי הלנת פיצויי פיטורים לפי הוראות סעיפים 16, 17 ו-20 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.

ה-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;

ה-5. המבקש רשאי להגיש לבין הדין הנכבד בקשה לאישור בהתאם לסעיף 4(א) לחוק תובענות ייצוגיות הואיל ויש לו עילה המתאימה לדרישות סעיף זה.

ה-6. התובע מתאים להגיש תביעה ייצוגית הואיל ואינו מבקש במסגרת בקשת האישור סעד של פיצויי הלנת שכר. לחילופין, יתבקש בית הדין הנכבד להגדיר את התקופה הרלוונטית כך שתהיה רק בגין התקופה בה התיישנה התביעה לפיצויי הלנה, דהיינו שלא תכלול את השנה שלפני הגשת כתב התביעה בתיק זה.

ה-7. לשם הזהירות בלבד מוגשת, בד בבד עם הגשת בקשת האישור, בקשה לפיצול סעדים כך שהכרעה בתובענה הייצוגית לא תפגע בזכות מי מחברי הקבוצה להגיש תביעה בגין עילות שלא נכללות בתובענה הייצוגית, לרבות פיצויי הלנה.

ה-8. גם אם הנתבעת חברה בארגון המעסיקים בענף השמירה החתום על ההסכם הקיבוצי, אין כל מניעה להגיש תובענה ייצוגית בגין התקופה שלפני תחילת חברותה ולגבי כל התקופה בה לא היתה הנתבעת חברה בארגון המעסיקים.

ה-9. מבלי לפגוע באמור לעיל, יטען המבקש כי גם אם קיים הסכם קיבוצי ו/או המשיבה חברה בארגון המעסיקים, אין כל מניעה לאשר את התובענה כייצוגית.

פרק ו' – טיעון העילה בעניין דמי חגים לפי צו ההרחבה

ו-1. על פי סעיף יא לצו ההרחבה בענף השמירה על הנתבעת לשלם לתובע חופשה

בתשלום בגין 10 ימי חג בכל שנה (להלן – "דמי חגים").

יא. חופשת חגים

1. כל העובדים יקבלו חופשה בתשלום ל - 10 ימי החג הבאים:
 - 2 ימי ראש השנה 1 יום חג השבועות
 - 1 יום הכיפורים 1 יום העצמאות
 - 2 ימי חג הסוכות 1 האחד במאי
 - 2 ימי חג הפסח
- ובכל חגי המדינה או שבתון שיוכרז עליו בחוק ויחול עליו תשלום שכר עבודה,
 2. אם יחולו ימי חג ב - 3 חדשים ראשונים של תקופת הניסיון, לא יהיה המעביד חייב במתן חופשת חג בשכר, אלא אם יישאר העובד בעבודה לאחר תקופת הניסיון.
 3. יום חג שיחול בשבת - ישולם עבורו.

2-1. צו ההרחבה בענף השמירה אינו מחייב עבודה יום לפני ויום אחרי החג כתנאי לקבל דמי חגים. אם וככל שחלים על התובע צווי הרחבה המחייבים עבודה יום לפני ויום אחרי החג הרי שההוראה בצו ההרחבה בענף השמירה היא לטובת העובד.

3-1. סעיף 23 לחוק הסכמים קיבוציים תשי"ז-1957, קובע שההוראה לטובת העובד תהיה בת תוקף:

"23. היו חלים על עובד יותר מהסכם קיבוצי אחד, הולכים אחר הוראה שהיא לטובת העובד."

4-1. על פי עקרון זה נפסק בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע (כב' השופט משה טוינה):

"התביעה לתשלום דמי חגים :

"26. מקום שחל על עובד יותר מ"הסכם קיבוצי אחד הולכים אחר הוראה שהיא לטובת העובד" סעיף 23 לחוק הסכמים קיבוציים תשי"ז-1957.

לאור ההוראה האמורה בחוק הסכמים קיבוציים, זכאי התובע כאן לתשלום עבור ימי חג מכוח ההסכם הקיבוצי וצו ההרחבה בענף השמירה. הסכם קיבוצי המקנה לתובע את הזכות לתשלום עבור ימי חג, אף אם יום החג חל בשבת; וללא ההסתייגות הקבועה בהסכם הקיבוצי וצו ההרחבה במשק הפרטי בדבר תשלום עבור ימי חג. הסתייגות הדורשת מהעובד שלא להעדר בסמוך ליום החג וסמוך לאחריו, כתנאי לתשלום.

עב (ב"ש) 2483/04 אסולין זיו נ' שמירה ובטחון בע"מ (מיום 30/4/06)

5-1. על הנתבעת לשלם לעובד ימי חג גם אם עבד בימי החג:

"אם עבד העובד ביום חג, כגרסת המעבידה, זכאי הוא לתשלום עבור אותו יום כיום עבודה, בצירוף הגמול עבור עבודה בחגים, כנקוב בחוק או בהסכם הקיבוצי, וזאת מבלי לפגוע בזכותו לתשלום עבור יום החג עצמו מכוח סעיף 16 להסכם הקיבוצי;"

מג/3-91 (ארצי) מולה נוהד נ' חב' אל-וו בע"מ, פד"ע טו 163, בע' 168.

ראה גם :

ע"ע (ארצי) 300360/98 נחום צמח נ' ש.א.ש. קרל זינגר צפון
(1986) בע"מ

6-ו לשם הזהירות בלבד, יטען התובע כי גם אם יתברר שיש תוקף לתנאי כלשהו
לזכאותם לדמי חגים, הרי שהנטל להוכיח תנאי זה מוטל על הנתבעת.

7-ו עוד יטען התובע כי הזכות לדמי חגים אינה זכות נלווית ואין כל מניעה לתבוע
אותה לאחר הפסקת יחסי העבודה :

"ה. תביעת התובע לדמי חגים על פי צו ההרחבה בענף
השמירה, אנו קובעים כי התובע זכאי לתשלום בגין רכיב זה. אין
מדובר בזכות נלווית שאיננה ניתנת לפדיון לאחר סיום יחסי
מעביד וכאמור, אין לראותה כנכללת בשכר המוסכם."

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

8-ו הנתבעת לא שילמה לתובע דמי חגים כפי חובתה בצו ההרחבה.

9-ו לאור האמור לעיל, יטען התובע כי הוא זכאי לדמי חג כמפורט בצו ההרחבה בין
אם עבד בחג ובין אם לאו.

10-ו גם ההגיון הפשוט מביא למסקנה כי על הנתבעת לשלם דמי חגים בתעריף מלא
במקרה של עבודה בחג, בתוספת לתשלום עבור העבודה בחג :

10.1-ו ראשית – עובד שאינו זכאי לדמי חג כאשר יעבוד בחג, משמעות הדבר
עבורו כי אם לא יעבוד יקבל עבור יום החג 100% משכרו ואילו אם יעבוד
יקבל 150% משכרו, כך שלמעשה, עובד כזה מקבל עבור עבודתו בחג, רק
מחצית משכרו הרגיל.

10.2-ו שנית – עובד שאינו זכאי לדמי חג כאשר יעבוד בחג, יהיה כדאי לו לעבוד
בחג עבור מעביד אחר תמורת שכר מלא ולקבל מהמעביד הרגיל את דמי
החג מבלי שעבד.

פרק ז' – טיעון העילה בגין ניכויים שלא כדין

1-ז במשך כל תקופת עבודתו השתכר התובע שכר מינימום.

2-ז למרות זאת, במשך כל תקופת עבודתו, הנתבעת הפחיתה משכרו של התובע בכל
חודש ניכויים כמפורט לעיל בעניין העילה האישית (להלן- "ההפחתה").

3-ז התובע יטען כי הנתבעת ביצעה את ההפחתה בניגוד לדין לרבות תוך פגיעה בשכר
המינימום לו זכאי התובע, בין השאר, מכוח הוראות חוק הגנת השכר תשי"ח-
1958.

4-ז התובע יטען כי בעקבות ביצוע ההפחתה השתכר התובע, בפועל, פחות משכר
המינימום, בכל תקופת עבודתו.

5-ז התובע יטען כי אין כל הסכם בינו לבין הנתבעת בדבר ההפחתה, ואילו היה
הסכם כזה אזי מדובר בהסכם לא חוקי שאין לו כל תוקף.

ז-6. התובע יטען כי לא ביקש ואף אילו היה מבקש, לא היתה רשאית הנתבעת לנכות משכרו כפי שעשתה.

ז-7. התובע יטען כי, זכותו לקבל שכר מינימום ומנגד חובתה של הנתבעת לשלם לו שכר מינימום הם זכות וחובה קוגנטים שלא ניתן לוותר או להתנות עליהן בהתאם להוראות סעיף 12 לחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987. הסכמה הפוגעת בהם, ככל שהיתה הסכמה כזאת – ולא היתה, הינה חסרת תוקף ולחילופין בטלה מעיקרא.

ז-8. התובע יטען כי הפחתה זו משמעה שהנתבעת לא שילמה לתובע שכר מינימום כקבוע בחוק.

פרק ח' – טיעון העילה בגין הפנסיה – סעיף תגמולים

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ח-6. התובע יטען כי הנתבעת לא האריכה את תקופת הניסיון של עובדיה. מכל מקום, גם אם הוארכה תקופת הניסיון, אזי מחוייבת הנתבעת לשלם את ההפקדות לקרן הפנסיה באופן רטרואקטיבי מתחילת העבודה.

ח-7. סעיף 19 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, קובע:

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

ח-8. לענין סעיף 19 נקבע כי:

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

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

ועוד:

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

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

ח-9. 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 שדרבבות — משה פרנסה, פ"ד ע י"ד 264

ח-10. לפי סעיף 20 לחוק הסכמים הקיבוציים, התשי"ז-1957, אין כל משמעות לעמדת העובד בעניין חובת המעסיק להפקיד עבורו בגין התנאים הפנסיונים, לרבות אי הסכמה, מחאה או ויתור בכתב או בעל פה:

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

ח-11. 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 תש"ן/3-66 שקריאת נאצר — צבי רחמים, פ"ד ע כב 13, 15; דב"ע לד/3-40 אולמי פאר בע"מ — ארמונד אזרזר, פ"ד ע ה' 401).

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

ח-12. אי תשלום דמי גמולים כמתחייב מההסכם הקיבוצי דינה כהפרת תווה 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 נו/3-54 מישל לנקרי - א.נ.ש. חברה להחזקת נכסים והשקעות בע"מ פד"ע לו 361(לא פורסם)

ראה גם:

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

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

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

ח-13. הפקדה לביטוח מנהלים אינו תחליף לקרן פנסיה:

"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])."

ח-14. **התובע יטען 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.**

ח-15. **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.**

פרק ט'- הסעדים המבוקשים במסגרת התובענה הייצוגית

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

ט-1. בעילת אי תשלום דמי חגים:

ט-1.1. **לאכוף את הנתבעת לקיים את צו ההרחבה ולחייב את הנתבעת לשלם לכל אחד מחברי הקבוצה דמי חגים כפי חובתה בצו ההרחבה בהתאם לתקופת עבודתו בנתבעת.**

ט-1.2. **לחילופין, לחייב את הנתבעת בסכום דמי חגים כאמור, כפיצוי בגין הפרת הסכם ו/או כפיצוי בגין ביצוע הסכם שלא בתום לב ו/או בעשיית עושר ולא במשפט.**

ט-2. בעילת הניכויים שלא כדין:

ט-2.1. **לאכוף על הנתבעת לקיים את חובותיה כדין ובהסכם כלפי התובע ולחייב את הנתבעת להשיב לכל אחד מחברי הקבוצה את סכומי הניכויים שביצעה משכרם שלא כדין בתוספת ריבית והפרשי הצמדה מיום שנוכה כל סכום ועד ליום התשלום בפועל.**

ט-2.2. **לחילופין, לחייב את הנתבעת בסכום הניכוי כאמור כפיצוי בגין הפרת הסכם ו/או כפיצוי בגין ביצוע הסכם שלא בתום לב ו/או בעשיית עושר ולא במשפט ו/או הפרת חובה חקוקה - סעיף 25 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 וסעיף 2 לחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987.**

ט-3. בעילות הפנסיוניות:

ט-3.1. **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.**

ט-3.2. **בנוסף, להצהיר כי חברי הקבוצה העובדים במועד פסק הדין 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.**

ט-3.3. על הנתבעת לשלם את סכומי ההפקדה כפי שהיו צריכים להיות משולמים לקרן הפנסיה בתוספת הפרשי הצמדה וריבית מיום שהיה אמור כל תשלום להשתלם ועד ליום התשלום בפועל.

ט-3.4. למען הסר ספק – עילת התביעה בגין אי הפקדה לפנסיה כוללות הפסד כספי בלבד בגין אי עריכת הסדר פנסיוני, כמפורט לעיל, ואינן כוללות נזק שנגרם למי מחברי הקבוצה בגין אי עריכת ההסדר הפנסיוני לרבות עקב הרעה במצב בריאות, נכות או מוות – עילות שספק אם הן בסמכות בית הדין הנכבד ואישורה של תביעה זו כייצוגית לא ימנע מי מחברי הקבוצה לתבוע בגין עילות אחרות באם הן מתקיימות לגביו.

ט-4. אלו הייתה הנתבעת משלמת לחברי הקבוצה את התשלומים כמפורט בכתב תביעה זה במועדם, הייתה כל ההפקדה נזקפת על שם חברי הקבוצה ללא חבות במס. לפיכך, על הנתבעת לגלם את כל הסכומים הנתבעים, דהיינו לשלם לכל אחד מחברי הקבוצה את התשלומים ב- "נטו" ולשאת בעלות המס החלה על כל אחד מחברי הקבוצה בגין התשלום.

פרק י' - הגדרת הקבוצה, הסעד האישי הממוצע והסעד הקבוצתי

י-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.

י-2. המבקש מעריך כי בתקופה הקובעת היו לנתבעת כ-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-3,500 "שנות עבודה" (500 עובדים בכל אחת מ-7 השנים).

י-3. לפי מיטב ידיעתו של המבקש משך התקופה הממוצעת לעובד אצל המשיבה הוא שנתיים. לפיכך, מעריך המבקש את מספר העובדים בתקופה הקובעת אצל המשיבה בכ-1,750 עובדים (3,500 שנות עבודה לחלק לממוצע של שנתיים לכל עובד) – להלן "חברי הקבוצה".

י-4. באם יגיע בית הדין הנכבד למסקנה, בהתאם לסעיף 14(א)(1) לחוק, כי מתקיימות תנאי-קבוצות במסגרת חברי הקבוצה, תוגדרנה תת-קבוצות המעוניינים בכל עילה (מתוך חברי הקבוצה), להלן.

י-5. בכפוף לאמור לעיל מניח התובע כי השכר החודשי הממוצע בהתחשב בשיעור המשרה הממוצע אצל המשיבה הוא כ-3,000 ₪.

י-6. לגבי העילה הנוגעת לדמי חגים:

י-6.1. הזכות לדמי חגים מגיעה לכל חברי הקבוצה.

י-6.2. לכן, מספר המעוניינים בעילה הנוגעת לדמי חגים הוא כל חברי הקבוצה.

י-6.3. סכום דמי חגים המגיע לעובד עבור שנה הוא בסך של 9 ימי עבודה בני 8 שעות כל יום.

י-6.4. התובע מעריך כי השכר היומי הממוצע בהתאם לאמור לעיל הוא בסך של 136 ש"ח.

י-6.5. לאור ההנחות כמפורט לעיל מעריך התובע כי הסכום הממוצע בגין דמי חגים המגיע לעובד בתקופת עבודה ממוצעת של שנתיים הוא בסך של 2,455 ₪

יב-1. לגבי העילה הנוגעת לניכויים משכר התובע

יב-1.1. חברי הקבוצה המעוניינים בעילה הם כל עובדי המשיבה בתקופה הקובעת שהמשיבה ניכתה משכרם ניכויים בגין קרן רווחה ו-"ייד שרה".

יב-1.2. לכן סכום העילה האישית הממוצעת הוא 12 ₪ ועוד 5 ₪ שווה 18 ₪ כפול 24 חודשים 408 ₪.

י-7. לגבי העילה הנוגעת לתשלום תגמולים לפנסיה

י-7.1. 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.

י-7.2. התובע מעריך כי כ-10% לערך מעובדי המשיבה עבדו פחות מחצי שנה לכן, מספר חברי הקבוצה בעילה הנוגעת לאי הפקדה בסעיף תגמולים לפנסיה הוא כ-1,575.

י-7.3. התובע מעריך כי סכום העילה האישית הממוצע בהתאם לתקופת עבודה הוא בסך של 4,320 ₪.

י-8. בהתחשב בהגדרת הקבוצה והתקופה הרלוונטית בכל עילה כמפורט לעיל וסכום התביעה האישית הממוצעת בכל עילה, גודל הקבוצות וחישוב הסעד הכולל לחברי הקבוצות בעילות התובענה הייצוגית הוא כדלקמן:

<u>ניכויים</u>	<u>דמי חגים</u>	<u>פנסיה</u>	<u>תחשיב קבוצתי לפי ממוצע</u>
500	500	500	מס' עובדים לשנה
7	7	7	תקופת התביעה- שנים
2.00	2.00	2.00	תקופת עבודה ממוצעת
1750	1750	1750	מספר חברי הקבוצה
100%	100%	90%	שיעור המעוניינים בעילה
1,750	1,750	1,575	מספר המעוניינים בעילה*
₪ 3,000	₪ 3,000	₪ 3,000	שכר חודשי ממוצע (בהתחשב בשיעור משרה)
₪ 136	₪ 136	₪ 136	שכר יומי ממוצע (בהתחשב בשיעור משרה)
17.00		₪ 180	סכום חודשי ממוצע
₪ 408.00	₪ 2,454.55	₪ 4,320	סכום ממוצע לתקופת עבודה
<u>₪ 714,000</u>	<u>₪ 4,295,455</u>	<u>₪ 6,804,000</u>	ס"ה לחברי הקבוצה

י-9. חישוב סכום התביעה הייצוגית הכולל, אפוא, הוא:

סכום התביעה ייצוגית		
ש	6,804,000	פנסיה תגמולים
ש	4,295,455	פנסיה פיצויים
ש	714,000	ניכויים
ש	11,099,455	ס"ה

פרק יא' - 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:

- יא-1. האם חל על הנתבעת צו ההרחבה בענף השמירה.
- יא-2. האם הנתבעת מחויבת לבצע עבור מי מחברי הקבוצה הסדר פנסיוני.
- יא-3. מהם שיעורי ההפקדה בהם מחויבת הנתבעת להפקיד עבור ההסדר הפנסיוני של חברי הקבוצה הזכאים לכך.
- יא-4. האם חלים על הנתבעת צווי ההרחבה בדבר הגדלת תשלומים לפנסיה מקיפה ולפנסיית יסוד.
- יא-5. האם הפרה הנתבעת את חובתה כלפי חברי הקבוצה או מי מהם להפקיד עבורם כספים להסדר פנסיוני.
- יא-6. 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.
- יא-7. האם קיימת לנתבעת חובה לשלם לחברי הקבוצה או מי מהם דמי חגים.
- יא-8. אם כן – האם הפרה הנתבעת את חובתה לשלם לחברי הקבוצה או מי מהם דמי חגים כפי חובתה בצו ההרחבה.
- יא-9. האם קיימים תנאים לתשלום דמי חגים. אם כן, מהם התנאים והקריטריונים לתשלום דמי חגים.
- יא-10. האם העובדה כי מי מחברי הקבוצה עבד ביום החג שוללת את זכותו לקבלת דמי חגים.
- יא-11. האם ביצעה הנתבעת ניכויים שלא כדין משכרם של חברי הקבוצה.
- יא-12. האם רשאית היתה הנתבעת לנכות משכר חברי הקבוצה את הסכומים שניכתה ואם לא – האם על הנתבעת להחזיר לתובע את סכומי הניכוי כאמור.
- יא-13. האם על הנתבעת לשלם את הסכומים המגיעים לחברי הקבוצה כסכום נטו ולגלם את המס בגינם.
- יא-14. האם על הנתבעת לשלם את הסכומים המגיעים לחברי הקבוצה בתוספת הפרשי הצמדה וריבית מיום שאמור להשתלם כל תשלום ועד ליום התשלום בפועל.

פרק יב' – 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:

- יב-1. **התובענה הייצוגית היא הדרך היחידה בה יקבלו חברי הקבוצה את זכויותיהם. לפיכך, בהכרח, זו היא גם הדרך היעילה וההוגנת ביותר.**
- יב-2. התובענה הייצוגית תאפשר הכרעה לטובת חברי הקבוצה אשר חלקם כלל אינם מודעים לזכויות הנטענות בתביעה ובבקשה לאישור.
- יב-3. מספר חברי הקבוצה גדול ופיזורם רב. בייתוד 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.
- יב-4. לכל אחד מחברי הקבוצה קיימת חוסר כדאיות בניהול הליך משפטי נפרד הואיל והוא צפוי להוצאות וטרחה רבים יחסית לסכום העילה האישית.
- יב-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.
- יב-6. יתר על כן, נקיטת הליכים נפרדים היתה עלולה לגרום, ואף גרמה בעבר, לפסיקות סותרות של בית הדין הנכבד.
- יב-7. אישורה של התביעה כייצוגית נחוץ במיוחד על מנת להשוות את הכוחות בין העובד הניצב חסר אונים מול כוחו של המעסיק. חוסר איזון זה בא לידי ביטוי לא רק במחזליו של המעסיק במהלך תקופת עבודתו של העובד כמפורט בכתב התביעה אלא גם בניהול ההליך המשפטי במקרה שהעובד נדרש להגיש תביעה אישית כנגד מעסיקו.
- יב-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. כאשר אותם עובדים עלולים ליפול כעול על כתפיה לעת זקנתם בגין הפרות הנתבעת את חובותיה.
- יב-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.
- יב-10. יעילותה של התובענה הייצוגית במקרה זה והגינותה נובעות, בין השאר, ממאפייני האוכלוסייה של עובדי הקבלן בישראל:

יב-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.

יב-10.2. שיעור מזערי של עובדי שמירה מגיע לשלב בו הוא תובע את זכויותיו. העובדה שעובדי שמירה אינם תובעים בסופו של דבר לא נובעת מפתרון בעייתם או מויתור כלשהו על זכויותיהם (גם אלמלא מדובר היה בזכויות קוגנטיות) אלא מחששם לפרנסתם.

יב-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.

יב-10.4. לאור האמור לעיל קיימת בענף השמירה תופעה מובהקת של תת אכיפה אשר יסודותיה נעוצים במאפייני האוכלוסיה המוחלשת המרכיבה את עובדי השמירה.

יב-10.5. התובע יטען כי תת האכיפה בענף השמירה מגיעה כדי ידיעה שיפוטית של בית הדין הנכבד.

יב-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.

יב-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 מחלוף הזמן שבין מחדליה והפרות התחייבויותיה לבין המועד בו יוגשו תביעות אישיות – אם וכאשר יוגשו.

יב-12. היעדרות בית הדין הנכבד לבקשה לאישור תקדם את מטרת החקיקה בתובענות ייצוגיות והן את מטרת החקיקה בתחום יחסי העבודה בכלל והפנסיה בפרט.

יב-12.1. אישור התובענה כייצוגית יאפשר זכות גישה לבית הדין, לאוכלוסיה המתקשה בדרך כלל לעמוד על זכויותיה ולפנות לבית המשפט כיחידים.

יב-12.2. אישור התובענה כייצוגית יקדם מאוד את אכיפת הדין והנורמה הראויה כמפורט בעילות התובענה ויתרום רבות להרתעה מפני הפרתן.

יב-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 מהפרת הדין על ידה;

יב-12.4. אישור התובענה כייצוגית היא למעשה הדרך היחידה לקיים ניהול יעיל, הוגן וממצה של תביעות חברי הקבוצה כלפי הנתבעת.

יב-13. עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינהל בדרך הולמת הן על ידי המבקש והן על ידי באי כוחו:

יב-13.1. למבקש עילה אישית נגד הנתבעת. המבקש נפגע פגיעה אישית עקב מחדלי הנתבעת המאפשרת לו הזדהות מלאה עם הקבוצה לגבי אותה פגיעה, הן מבחינה עובדתית הן מבחינה משפטית והן מבחינה רגשית.

יב-13.2. למבקש ולקבוצה זהות אינטרסים מלאה לגבי עילות התביעה.

יב-13.3. למבקש אמונה שלמה בצדקת התביעה והוא בעל נכונות ונחישות לקיים את ההליך המשפטי.

יב-13.4. לבי"כ המבקש ותק ונסיון מקצועי הן בתחום דיני עבודה והפנסיה והן בתחום ניהול הליכים משפטיים מורכבים בכלל והתביעות הייצוגיות בפרט. לבי"כ המבקש נסיון רב בניהול תביעות ייצוגיות בדיני עבודה.

יב-13.5. קיים יסוד סביר להניח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בתום לב, שכן המבקש הינו חבר קבוצה טיפוסי שסבל נזק באופן דומה לשאר חברי הקבוצה.

יב-13.6. למבקש או לבי"כ אין מניעים אחרים אלא לקדם מטרת ראויות, לרבות פיצוי על מחדלי הנתבעת ואי מילוי חובותיה, כמפורט בבקשה לאישור.

יב-13.7. מדובר בתביעה מוצקה וראויה הנתמכת ברובה בהלכות פסוקות של בית הדין לעבודה.

פרק יג' – סוף דבר

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

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

יג-3. העובדות בבקשה זו נתמכות בתצהיר המבקש.

יג-4. מן הדין ומן הצדק להיעתר לבקשה.



גל גורודיסקי, עו"ד
ב"כ המבקש

נספחים:

א	כתב התביעה האישית
ב	תדפיס רשם החברות
ג	תלושי שכר

תצהיר

אני הח"מ תורג'מן רונן ת.ז. 032330862, לאחר שהוזהרתי כי עלי להצהיר את האמת ואם לא אעשה כן אהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק מצהיר בזה כדלקמן:

פרק א' - מבוא

- א-1. אני התובע בתביעה המוגשת בד בבד עם הגשת הבקשה (להלן – "התביעה") נגד חברת שחק אבטחה בע"מ.
- א-2. אני מגיש תצהיר זה בתמיכה לבקשה להכיר בתביעה כתובענה ייצוגית (להלן – "הבקשה" או "הבקשה לאישור").
- א-3. למען הסדר וזהות המונחים בכתבי בית הדין, אקרא לעצמי בתצהיר זה "המבקש" או "התובע". המשיבה תיקרא "הנתבעת". הטענות המשפטיות נטענות על פי ייעוץ משפטי שאני מאמין לו וטענות העובדה נטענות מידיעה אישית, אלא אם צוין אחרת.
- א-4. הבקשה לאישור עניינה אישור עילות מתוך כתב תביעת המבקש כייצוגית. באשר המשיבה קיפחה את זכויותיו של המבקש ואת זכויות עובדיה האחרים בכך:
- א-4.1. שלא הפקידה עבור התובע ועובדיה האחרים כספים לקרן פנסיה כפי חובתה בצו ההרחבה ובכך גם מנעה מהם אפשרות לקבל את צבירת הפיצויים מהקרן עם סיום עבודתם;
- א-4.2. בכך שלא שילמה לתובע ועובדיה האחרים דמי חגים כפי חובתה בצו ההרחבה;
- א-4.3. בכך שניכתה משכרו של התובע ועובדיה האחרים ניכויים שלא כדין.

פרק ב' - הגדרות

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

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

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

"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' באב תשל"ב (12 יולי 1972) ונרשם בפנקס ההסכמים הקיבוציים לפי מספר 7019/72 והתיקונים להסכם זה או הסכם קיבוצי אחר המסדיר תנאי עבודתו של התובע.

"צו ההרחבה" - צו ההרחבה בענף השמירה (י"פ 1976, תשל"ד, עמ' 528) שהרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי החל מיום 31/12/1973 על כל העובדים השכירים בעבודות שמירה ואבטחה וכל עובד שכיר המועסק בעבודת כפיים אצל מעסיק בענף השמירה,

ומעבידיהם, למעט עובדי חברת המשקם לתעסוקת קשישים ובעלי כושר עבודה מוגבל בע"מ ולמעט עובדים שתנאי עבודתם הוסדרו או יוסדרו בהסכמים קיבוציים ומעבידיהם והתיקונים לצו זה.

"התביעה" או "התובענה" – כתב התביעה שהגיש התובע נגד הנתבעת בד בבד עם הגשת תביעה זו ואשר העתק ממנה מצורף לבקשה לאישור.

❖ העתק התביעה מצורף כנספח א'.

"התובענה הייצוגית" – העילות מתוך התובענה אשר התובע מבקש לאשרן כייצוגיות כמפורט בבקשה לאישור.

"הקבוצה" – כל עובדי הנתבעת במהלך התקופה הקובעת.

פרק ג' - העתירה

בית הדין הנכבד יתבקש בבקשה לאישור כדלקמן:

- ג-1. לאשר עילות מתוך תביעת המבקש כמפורט להלן כ-"תובענה ייצוגית", להתיר למבקש לנהל את תביעתו בעילות אלה כ-"תובענה ייצוגית" ולאשרו כ-"תובע מייצג", הכל כהגדרתם בסעיף 2 לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006 (להלן – "חוק תובענות ייצוגיות");
- ג-2. להגדיר את קבוצת המעוניינים 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 וינהל בדרך הולמת;
- ג-3. לפרט בהחלטה לאישור התובענה כייצוגית את עילות התובענה ואת השאלות של עובדה או משפט המשותפות לקבוצה כמבוקש בבקשה לאישור;
- ג-4. לפרט בהחלטה לאישור התובענה כייצוגית את הסעדים הנתבעים בהתאם למפורט בבקשה להלן.
- ג-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;
- ג-6. לחילופין, ולשם הזהירות בלבד, יתבקש בית הדין הנכבד לאשר את התובענה כייצוגית גם אם לא מתקיימים לגבי המבקש התנאים שבסעיף 4(א)(1) עד 3(3) לחוק תובענות ייצוגיות, לפי העניין, ולהורות בהחלטתו על החלפת התובע המייצג.
- ג-7. לחייב את הנתבעת בתשלום פיצוי כספי ובסעדים, כמפורט בבקשה לאישור, בשיעור ובאופן שיקבע, לכל אחד מחברי הקבוצה שהוכחה זכאותו לפיצוי או לסעד כאמור ובהקשר זה:

- ג-7.1. להורות כי כל חבר קבוצה יהיה רשאי להוכיח את זכאותו לפיצוי כספי או לסעד אחר בתצהיר שיוגש למשרד ב"כ המבקש ולהורות כי ב"כ המבקש ישמש כ-"ממונה" בהתאם להוראת סעיף 20(ב)(1) לחוק תובענות ייצוגיות.
- ג-7.2. לחילופין, להורות על תשלום פיצוי כספי בסכום כולל ועל אופן חישוב חלקו של כל חבר קבוצה ולהורות בדבר חלוקתו בין חברי הקבוצה, באופן יחסי לנוקיהם, 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.
- ג-8. להורות על מתן כל סעד אחר לטובת הקבוצה, כולה או חלקה, או לטובת הציבור, כפי שימצא לנכון בנסיבות העניין.
- ג-9. להורות על פרסום הודעה לחברי הקבוצה בהתאם להוראות סעיף 25 לחוק תובענות ייצוגיות;
- ג-10. להורות על תשלום גמול לתובע המייצג אף אם לא אושרה התובענה הייצוגית או שלא ניתנה הכרעה בתובענה הייצוגית לטובת הקבוצה;
- ג-11. לקבוע את שכר הטרחה של בא כוח המייצג בעד הטיפול בתובענה הייצוגית, לרבות בבקשה לאישור;

פרק ד' - רקע עובדתי

- ד-1. בפרק זה יפרט התובע את העובדות המקימות לו עלילה אישית נגד הנתבעת בעילות אותן הוא מבקש לאשר כתובענה ייצוגית.
- ד-2. הצדדים לתביעה
- ד-2.1. התובע עובד אצל הנתבעת, בתפקיד שומר.
- ד-2.2. עיסוקה של הנתבעת הוא מתן שירותי שמירה ונקיון ללקוחותיה על ידי עובדי קבלן. 
- ד-2.3. הנתבעת הכחישה בכתב ההגנה כי חל עליה הסכם קיבוצי בענף השמירה.
- ד-2.4. על התובע והנתבעת חל צו ההרחבה בענף השמירה והאבטחה.
- ד-2.5. התובע עבד אצל הנתבעת מיום 20/2/06 ועד ליום 31/8/2006 (8.4 חודשים).
-  העתק תלושי שכר מצורפים כנספח ג'.

ד-3. הפחתות שכר שלא כדין

- ד-3.1. התובע השתכר שכר מינימום בכל תקופת עבודתו.

ד-3.2. הנתבעת הפחיתה משכרו של התובע סך של 12 ₪ כל חודש בגין קרן רווחה.

ד-3.3. הנתבעת הפחיתה משכרו של התובע כל חודש 5 ₪ עבור "יד שרה".

ד-3.4. התובע לא הסכים להפחתה כאמור וגם אילו הסכים, הרי שאין תוקף להסכמתו.

1.1 התובע יטען כי הנתבעת שילשלה סכומים אלה לכיסה בתוך פגיעה בשכר מינימום של התובע.

ד-3.5. לפיכך על הנתבעת להחזיר לתובע הפרשים בגין הפחתות שכר שלא כדין:

ד-3.5.1. קרן מתנות: 100 ₪.

ד-3.5.2. יד שרה: 42 ₪.

ד-4. ימי חג

ד-4.1. הנתבעת לא שילמה לתובע ימי חג.

ד-4.2. על פי סעיף יא לצו ההרחבה בענף השמירה על הנתבעת לשלם לתובע 9 ימי חג בכל שנה.

ד-4.3. לפיכך על הנתבעת לשלם לתובע 5 ימי חג אשר לפי חלקיות המשרה שלו הם בסך משוערך של 655 ₪ כמפורט בכתב התביעה.

ד-5. אי תשלום הסדרים פנסיונים:

ד-5.1. הנתבעת לא הפקידה עבור התובע כספים בקרן פנסיה כפי חובתה בהתאם לסעיף יב לצו ההרחבה בענף השמירה.

ד-5.2. בהתאם לצו ההרחבה בדבר הגדלת תשלומים לפנסיה מקיפה, החל על כל העובדים והמעסיקים המבוטחים בקרן פנסיה מקיפה ומעסיקהם, 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 זה הוצא לגבי עובדים המבוטחים בקרן פנסית יסוד (י"פ 3672 (תשמ"ט) (25.6.89) ע' 3411).

ד-5.3. עתה כאשר לא ניתן עוד להפקיד כספים בקרן הפנסיה עבור התובע יטען התובע כי על הנתבעת לשלם לו את סכומי ההפקדה כפי שהיו צריכים להיות משולמים לקרן הפנסיה, כפיצוי בגין אי הפקדתם.

ד-5.4. בנוסף, יטען התובע כי אי הפקדה לפנסיה בניגוד להוראות צו ההרחבה מהווה הפרה של הוראה אישית בצו ההרחבה ולפיכך חייבות הנתבעות לשלם פיצוי בגין הפרה זו. התובע יטען כי הפיצוי המגיע שווה לסכום ההפקדות שלא בוצעו עבורו.

ד-5.5. הסכום שעל הנתבעת היה להפקיד לקרן הפנסיה על שם התובע והיא לא עשתה כן, הוא בסך של 807 ₪ כמפורט בכתב התביעה.

ד-6. ריבית והפרשי הצמדה וגילום שיעורי מס במועד תשלום התביעה

- ד-6.1. במהלך תקופת עבודתו לא שילם התובע מס הכנסה.
- ד-6.2. גם אילו הייתה הנתבעת עומדת בחובותיה החוקיות ומשלמת לתובע את התשלומים כפי הנתבע בכתב תביעה זה, לא הייתה משתנה חבות המס של התובע כאמור.
- ד-6.3. אם יקבל התובע את כל סכום תביעתו במועד אחד הוא צפוי לשלם מס בסכום גבוה יותר הואיל ויהיה חייב במדרגת מס שולי גבוה יותר.
- ד-6.4. לפיכך, יתבקש בית הדין הנכבד לחייב את הנתבעת גם בהפרש בסכום המס שיהא עליו לשלם עקב תשלום סכום התביעה, בסכום חד פעמי, פחות סכום המס שהיה עליו לשלם על פי שיעור המס שחל על התובע אילו קיבל את הסכום מתולק למועדי התשלומים המקוריים בהם היה עליו לקבלם, דהיינו, לגלם הסכומים שייפסקו לתובע כך שהסכום נטו יתאים לסכום שהיה מקבל במועדים המקוריים לתשלומם, כפי המופיע בתלושי השכר של התובע במהלך תקופת עבודתו.
- ד-6.5. בנוסף יתבקש בית הדין הנכבד לחייב את הנתבעת גם בריבית והפרשי הצמדה מיום שאמור היה להשתלם כל תשלום ועד ליום התשלום בפועל.
- ד-6.6. למען הסר ספק מובהר בזה כי בתובענה הייצוגית אין התובע מבקש פיצויי הלנה.
- ד-7. כאמור, בנוסף לעילות אלה, תבע התובע את הנתבעת בגין עילות אחרות שאין הוא מבקש לאשרן כייצוגיות בבקשה לאישור.

פרק ה' - חוק תובענות ייצוגיות

- ה-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;
- ה-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;
- ה-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.

ה-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;

ה-5. המבקש רשאי להגיש לבין הדין הנכבד בקשה לאישור בהתאם לסעיף 4(א) לחוק תובענות ייצוגיות הואיל ויש לו עילה המתאימה לדרישות סעיף זה.

ה-6. התובע מתאים להגיש תביעה ייצוגית הואיל ואינו מבקש במסגרת בקשת האישור סעד של פיצויי הלנת שכר. לחילופין, יתבקש בית הדין הנכבד להגדיר את התקופה הרלוונטית כך שתהיה רק בגין התקופה בה התיישנה התביעה לפיצויי הלנה, דהיינו שלא תכלול את השנה שלפני הגשת כתב התביעה בתיק זה.

ה-7. לשם הזהירות בלבד מוגשת, בד בבד עם הגשת בקשת האישור, בקשה לפיצול סעדים כך שהכרעה בתובענה הייצוגית לא תפגע בזכות מי מחברי הקבוצה להגיש תביעה בגין עילות שלא נכללות בתובענה הייצוגית, לרבות פיצויי הלנה.

ה-8. גם אם הנתבעת חברה בארגון המעסיקים בענף השמירה החתום על ההסכם הקיבוצי, אין כל מניעה להגיש תובענה ייצוגית בגין התקופה שלפני תחילת חברותה ולגבי כל התקופה בה לא היתה הנתבעת חברה בארגון המעסיקים.

ה-9. מבלי לפגוע באמור לעיל, יטען המבקש כי גם אם קיים הסכם קיבוצי ו/או המשביה חברה בארגון המעסיקים, אין כל מניעה לאשר את התובענה כייצוגית.

פרק ו' – טיעון העילה בעניין דמי חגים לפי צו ההרחבה

ו-1. על פי סעיף יא לצו ההרחבה בענף השמירה על הנתבעת לשלם לתובע חופשה בתשלום בגין 10 ימי חג בכל שנה (להלן – "דמי חגים").

יא. חופשת חגים

1. כל העובדים יקבלו חופשה בתשלום ל - 10 ימי החג הבאים:
- 2 ימי ראש השנה 1 יום חג השבועות
- 1 יום הכיפורים 1 יום העצמאות
- 2 ימי חג הסוכות 1 האחד במאי
- 2 ימי חג הפסח

ובכל חגי המדינה או שבתון שיוכרז עליו בחוק ויחול עליו תשלום שכר עבודה,
2. אם יחולו ימי חג ב - 3 חדשים ראשונים של תקופת הניסיון, לא יהיה המעביד חייב במתן חופשת חג בשכר, אלא אם יישאר העובד בעבודה לאחר תקופת הניסיון.
3. יום חג שיחול בשבת - ישולם עבורו.

ו-2. צו ההרחבה בענף השמירה אינו מחייב עבודה יום לפני ויום אחרי החג כתנאי לקבל דמי חגים. אם וככל שתלים על התובע צווי הרחבה המתייבים עבודה יום לפני ויום אחרי החג הרי שההוראה בצו ההרחבה בענף השמירה היא לטובת העובד.

3-1. סעיף 23 לחוק הסכמים קיבוציים תשי"ז-1957, קובע שההוראה לטובת העובד תהיה בת תוקף:

"23. היו חלים על עובד יותר מהסכם קיבוצי אחד, הולכים אחר הוראה שהיא לטובת העובד."

4-1. על פי עקרון זה נפסק בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע (כ"ב השופט משה טוינה):

"התביעה לתשלום דמי חגים :

"26. מקום שחל על עובד יותר מ"הסכם קיבוצי אחד הולכים אחר הוראה שהיא לטובת העובד" סעיף 23 לחוק הסכמים קיבוציים תשי"ז-1957.

לאור ההוראה האמורה בחוק הסכמים קיבוציים, זכאי התובע כאן לתשלום עבור ימי חג מכוח ההסכם הקיבוצי וצו ההרחבה בענף השמירה. הסכם קיבוצי המקנה לתובע את הזכות לתשלום עבור ימי חג, אף אם יום החג חל בשבת; וללא ההסתייגות הקבועה בהסכם הקיבוצי וצו ההרחבה במשק הפרטי בדבר תשלום עבור ימי חג. הסתייגות הדורשת מהעובד שלא להעדר בסמוך ליום החג וסמוך לאחריו, כתנאי לתשלום.

עב (ב"ש) 2483/04 אסולין זיו נ' שמירה ובטחון בע"מ (מיום 30/4/06)

5-1. על הנתבעת לשלם לעובד ימי חג גם אם עבד בימי החג:

"אם עבד העובד ביום חג, כגרסת המעבידה, זכאי הוא לתשלום עבור אותו יום כיום עבודה, בצירוף הגמול עבור עבודה בחגים, כנקוב בחוק או בהסכם הקיבוצי, וזאת מבלי לפגוע בזכותו לתשלום עבור יום החג עצמו מכוח סעיף 16 להסכם הקיבוצי;"

מג/91-3 (ארצי) מולה נוהד נ' חב' אל-וו בע"מ, פד"ע טו 163, בע' 168.

ראה גם:

ע"ע (ארצי) 300360/98 נחום צמח נ' ש.א.ש. קדל זינגר צפון (1986) בע"מ

6-1. לשם הזהירות בלבד, יטען התובע כי גם אם יתברר שיש תוקף לתנאי כלשהו לזכאותם לדמי חגים, הרי שהנטל להוכיח תנאי זה מוטל על הנתבעת.

7-1. עוד יטען התובע כי הזכות לדמי חגים אינה זכות נלווית ואין כל מניעה לתבוע אותה לאחר הפסקת יחסי העבודה:

"ה. תביעת התובע לדמי חגים על פי צו ההרחבה בענף השמירה, אנו קובעים כי התובע זכאי לתשלום בגין רכיב זה. אין מדובר בזכות נלווית שאיננה ניתנת לפדיון לאחר סיום יחסי מעביד וכאמור, אין לראותה כנכללת בשכר המוסכם."

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

- 8-ו. הנתבעת לא שילמה לתובע דמי חגים כפי חובתה בצו ההרחבה.
- 9-ו. לאור האמור לעיל, יטען התובע כי הוא זכאי לדמי חג כמפורט בצו ההרחבה בין אם עבד בחג ובין אם לאו.
- 10-ו. גם ההגיון הפשוט מביא למסקנה כי על הנתבעת לשלם דמי חגים בתעריף מלא במקרה של עבודה בחג, בתוספת לתשלום עבור העבודה בחג:
- 10.1-ו. ראשית – עובד שאינו זכאי לדמי חג כאשר יעבוד בחג, משמעות הדבר עבורו כי אם לא יעבוד יקבל עבור יום החג 100% משכרו ואילו אם יעבוד יקבל 150% משכרו, כך שלמעשה, עובד כזה מקבל עבור עבודתו בחג, רק מחצית משכרו הרגיל.
- 10.2-ו. שנית – עובד שאינו זכאי לדמי חג כאשר יעבוד בחג, יהיה כדאי לו לעבוד בחג עבור מעביד אחר תמורת שכר מלא ולקבל מהמעביד הרגיל את דמי החג מבלי שעבד.

פרק ז' – טיעון העילה בגין ניכויים שלא כדין

- 1-ז. במשך כל תקופת עבודתו השתכר התובע שכר מינימום.
- 2-ז. למרות זאת, במשך כל תקופת עבודתו, הנתבעת הפחיתה משכרו של התובע בכל חודש ניכויים כמפורט לעיל בעניין העילה האישית (להלן – "ההפחתה").
- 3-ז. התובע יטען כי הנתבעת ביצעה את ההפחתה בניגוד לדין לרבות תוך פגיעה בשכר המינימום לו זכאי התובע, בין השאר, מכוח הוראות חוק הגנת השכר תשי"ח-1958.
- 4-ז. התובע יטען כי בעקבות ביצוע ההפחתה השתכר התובע, בפועל, פחות משכר המינימום, בכל תקופת עבודתו.
- 5-ז. התובע יטען כי אין כל הסכם בינו לבין הנתבעת בדבר ההפחתה, ואילו היה הסכם כזה אזי מדובר בהסכם לא חוקי שאין לו כל תוקף.
- 6-ז. התובע יטען כי לא ביקש ואף אילו היה מבקש, לא היתה רשאית הנתבעת לנכות משכרו כפי שעשתה.
- 7-ז. התובע יטען כי, זכותו לקבל שכר מינימום ומנגד חובתה של הנתבעת לשלם לו שכר מינימום הם זכות וחובה קוגנטים שלא ניתן לוותר או להתנות עליהן בהתאם להוראות סעיף 12 לחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987. הסכמה הפוגעת בהם, ככל שהיתה הסכמה כזאת – ולא היתה, הינה חסרת תוקף ולחילופין בטלה מעיקרא.
- 8-ז. התובע יטען כי הפחתה זו משמעה שהנתבעת לא שילמה לתובע שכר מינימום כקבוע בחוק.

פרק ח' – טיעון העילה בגין הפנסיה – סעיף תגמולים

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ח-6. התובע יטען כי הנתבעת לא האריכה את תקופת הניסיון של עובדיה. מכל מקום, גם אם הוארכה תקופת הניסיון, אזי מחוייבת הנתבעת לשלם את ההפקדות לקרן הפנסיה באופן רטרואקטיבי מתחילת העבודה.

ח-7. 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.

ח-8. לענין סעיף 19 נקבע כי:

"רואים הוראות אישיות הקבועות בהסכם קיבוצי, לרבות הוראות שנכפו על הצדדים, כחיובים 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

ח-9. 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

ח-10. לפי סעיף 20 לחוק הסכמים הקיבוציים, התשי"ז-1957, אין כל משמעות לעמדת העובד בעניין חובת המעסיק להפקיד עבורו בגין התנאים הפנסיונים, לרבות אי הסכמה, מתאה או ויתור בכתב או בעל פה:

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

ח-11. 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).

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

ח-12. אי תשלום דמי גמולים כמתחייב מההסכם הקיבוצי דינה כהפרת חוזה והמעסיק חייב בפיצוי בגובה הסכומים שהיה חייב להעביר לקרן כחלקו הוא בדמי הגמולים בתוספת הפרשי הצמדה וריבית:

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

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

וגם:

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

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

וגם:

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

דב"ע נ/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 להעביר 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)

ח-13. הפקדה לביטוח מנהלים אינו תחליף לקרן פנסיה:

"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])."

עס"ק 1007/01 הסתדרות העובדים הכללית החדשה ואח' - מדינת ישראל, פד"ע לח, 795, 811-812:

ח-14. התובע יטען 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.

ח-15. 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 הנוק שעשוי להיגרם לה מאי ההפקדה קטן לאין שיעור מעלות ההפקדה עבור כל עובדיה. הכל בתוך פגיעה אנושה ומכוונת בזכויות עובדיה.

פרק ט' - הסעדים המבוקשים במסגרת התובענה הייצוגית

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

ט-1. בעילת אי תשלום דמי חגים :

ט-1.1. לאכוף את הנתבעת לקיים את צו ההרחבה ולחייב את הנתבעת לשלם לכל אחד מחברי הקבוצה דמי חגים כפי חובתה בצו ההרחבה בהתאם לתקופת עבודתו בנתבעת.

ט-1.2. לחילופין, לחייב את הנתבעת בסכום דמי חגים כאמור, כפיצוי בגין הפרת הסכם ו/או כפיצוי בגין ביצוע הסכם שלא בתום לב ו/או בעשיית עושר ולא במשפט.

ט-2. בעילת הניכויים שלא כדין:

ט-2.1. לאכוף על הנתבעת לקיים את חובותיה כדין ובהסכם כלפי התובע ולחייב את הנתבעת להשיב לכל אחד מחברי הקבוצה את סכומי הניכויים שביצעה משכרם שלא כדין בתוספת ריבית והפרשי הצמדה מיום שנוכה כל סכום ועד ליום התשלום בפועל.

ט-2.2. לחילופין, לחייב את הנתבעת בסכום הניכוי כאמור כפיצוי בגין הפרת הסכם ו/או כפיצוי בגין ביצוע הסכם שלא בתום לב ו/או בעשיית עושר ולא במשפט ו/או הפרת חובה חקוקה – סעיף 25 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 וסעיף 2 לחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987.

ט-3. בעילות הפנסיוניות:

ט-3.1. 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.

ט-3.2. בנוסף, להצהיר כי חברי הקבוצה העובדים במועד פסק הדין 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.

ט-3.3. על הנתבעת לשלם את סכומי ההפקדה כפי שהיו צריכים להיות משולמים לקרן הפנסיה בתוספת הפרשי הצמדה וריבית מיום שהיה אמור כל תשלום להשתלם ועד ליום התשלום בפועל.

ט-3.4. למען הסר ספק – עילת התביעה בגין אי הפקדה לפנסיה כוללות הפסד כספי בלבד בגין אי עריכת הסדר פנסיוני, כמפורט לעיל, ואינן כוללות נזק שנגרם למי מחברי הקבוצה בגין אי עריכת ההסדר הפנסיוני לרבות עקב הרעה במצב בריאות, נכות או מוות – עילות שספק אם הן בסמכות בית הדין הנכבד ואישורה של תביעה זו כייצוגית לא ימנע מי מחברי הקבוצה לתבוע בגין עילות אחרות באם הן מתקיימות לגביו.

ט-4. אלו הייתה הנתבעת משלמת לחברי הקבוצה את התשלומים כמפורט בכתב תביעה זה במועד, הייתה כל ההפקדה נזקפת על שם חברי הקבוצה ללא חבות במס. לפיכך, על הנתבעת לגלם את כל הסכומים הנתבעים, דהיינו לשלם לכל אחד מחברי הקבוצה את התשלומים ב- "נטו" ולשאת בעלות המס החלה על כל אחד מחברי הקבוצה בגין התשלום.

פרק י' - הגדרת הקבוצה, הסעד האישי הממוצע והסעד הקבוצתי

- 1-י 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.
- 2-י המבקש מעריך כי בתקופה הקובעת היו לנתבעת כ-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-3,500 "שנות עבודה" (500 עובדים בכל אחת מ-7 השנים).
- 3-י לפי מיטב ידיעתו של המבקש משך התקופה הממוצעת לעובד אצל המשיבה הוא שנתיים. לפיכך, מעריך המבקש את מספר העובדים בתקופה הקובעת אצל המשיבה בכ-1,750 עובדים (3,500 שנות עבודה לחלק לממוצע של שנתיים לכל עובד) – להלן "חברי הקבוצה".
- 4-י באם יגיע בית הדין הנכבד למסקנה, בהתאם לסעיף 14(א)(1) לחוק, כי מתקיימות תתי-קבוצות במסגרת חברי הקבוצה, תוגדרנה תתי-קבוצות המעוניינים בכל עילה (מתוך חברי הקבוצה), להלן.
- 5-י בכפוף לאמור לעיל מניח התובע כי השכר החודשי הממוצע בהתחשב בשיעור המשרה הממוצע אצל המשיבה הוא כ-3,000 ₪.
- 6-י **לגבי העילה הנוגעת לדמי חגים:**
- 6.1-י הזכות לדמי חגים מגיעה לכל חברי הקבוצה.
- 6.2-י לכן, מספר המעוניינים בעילה הנוגעת לדמי חגים הוא כל חברי הקבוצה.
- 6.3-י סכום דמי חגים המגיע לעובד עבור שנה הוא בסך של 9 ימי עבודה בני 8 שעות כל יום.
- 6.4-י התובע מעריך כי השכר היומי הממוצע בהתאם לאמור לעיל הוא בסך של 136 ש"ח.
- 6.5-י לאור ההנחות כמפורט לעיל מעריך התובע כי הסכום הממוצע בגין דמי חגים המגיע לעובד בתקופת עבודה ממוצעת של שנתיים הוא בסך של 2,455 ₪.
- 1-יב **לגבי העילה הנוגעת לניכויים משכר התובע**
- 1.1-י חברי הקבוצה המעוניינים בעילה הם כל עובדי המשיבה בתקופה הקובעת שהמשיבה ניכתה משכרם ניכויים בגין קרן רווחה ו-"יד שרה".
- 1.2-י לכן סכום העילה האישית הממוצעת הוא 12 ₪ ועוד 5 ₪ שווה 18 ₪ כפול 24 חודשים 408 ₪.
- 7-י **לגבי העילה הנוגעת לתשלום תגמולים לפנסיה**

7.1-י 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.

7.2-י התובע מעריך כי כ-10% לערך מעובדי המשיבה עבדו פחות מחצי שנה לכן, מספר חברי הקבוצה בעילה הנוגעת לאי הפקדה בסעיף תגמולים לפנסיה הוא כ-1,575.

7.3-י התובע מעריך כי סכום העילה האישית הממוצע בהתאם לתקופת עבודה הוא בסך של 4,320 ₪.

8-י בהתחשב בהגדרת הקבוצה והתקופה הרלוונטית בכל עילה כמפורט לעיל וסכום התביעה האישית הממוצעת בכל עילה, גודל הקבוצות וחישוב הסעד הכולל לחברי הקבוצות בעילות התובענה הייצוגית הוא כדלקמן:

תחשיב קבוצתי לפי ממוצע	פנסיה	דמי חגים	ניכויים
מס' עובדים לשנה	500	500	500
תקופת התביעה- שנים	7	7	7
תקופת עבודה ממוצעת	2.00	2.00	2.00
מספר חברי הקבוצה	1750	1750	1750
שיעור המעוניינים בעילה	90%	100%	100%
מספר המעוניינים בעילה*	1,575	1,750	1,750
שכר חודשי ממוצע (בהתחשב בשיעור משרה)	3,000	3,000	3,000
שכר יומי ממוצע (בהתחשב בשיעור משרה)	136	136	136
סכום חודשי ממוצע	180		17.00
סכום ממוצע לתקופת עבודה	4,320	2,454.55	408.00
ס"ה לחברי הקבוצה	6,804,000	4,295,455	714,000

9-י חישוב סכום התביעה הייצוגית הכולל, אפוא, הוא:

סכום התביעה ייצוגית	
פנסיה תגמולים	6,804,000 ₪
פנסיה פיצויים	4,295,455 ₪
ניכויים	714,000 ₪
ס"ה	<u>11,099,455 ₪</u>

פרק יא'- 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:

- יא-1. האם חל על הנתבעת צו ההרחבה בענף השמירה.
- יא-2. האם הנתבעת מחויבת לבצע עבור מי מחברי הקבוצה הסדר פנסיוני.
- יא-3. מהם שיעורי ההפקדה בהם מחויבת הנתבעת להפקיד עבור ההסדר הפנסיוני של חברי הקבוצה הזכאים לכך.
- יא-4. האם חלים על הנתבעת צווי ההרחבה בדבר הגדלת תשלומים לפנסיה מקיפה ולפנסיות יסוד.

- יא-5. האם הפרה הנתבעת את חובתה כלפי חברי הקבוצה או מי מהם להפקיד עבורם כספים להסדר פנסיוני.
- יא-6. 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.
- יא-7. האם קיימת לנתבעת חובה לשלם לחברי הקבוצה או מי מהם דמי חגים.
- יא-8. אם כן – האם הפרה הנתבעת את חובתה לשלם לחברי הקבוצה או מי מהם דמי חגים כפי חובתה בצו ההרחבה.
- יא-9. האם קיימים תנאים לתשלום דמי חגים. אם כן, מהם התנאים והקריטריונים לתשלום דמי חגים.
- יא-10. האם העובדה כי מי מחברי הקבוצה עבד ביום החג שוללת את זכותו לקבלת דמי חגים.
- יא-11. האם ביצעה הנתבעת ניכויים שלא כדין משכרם של חברי הקבוצה.
- יא-12. האם רשאית היתה הנתבעת לנכות משכר חברי הקבוצה את הסכומים שניכתה ואם לא – האם על הנתבעת להחזיר לתובע את סכומי הניכוי כאמור.
- יא-13. האם על הנתבעת לשלם את הסכומים המגיעים לחברי הקבוצה כסכום נטו ולגלם את המס בגינם.
- יא-14. האם על הנתבעת לשלם את הסכומים המגיעים לחברי הקבוצה בתוספת הפרשי הצמדה וריבית מיום שאמור להשתלם כל תשלום ועד ליום התשלום בפועל.

פרק יב' – 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:

- יב-1. **התובענה הייצוגית היא הדרך היחידה בה יקבלו חברי הקבוצה את זכויותיהם. לפיכך, בהכרח, זו היא גם הדרך היעילה וההוגנת ביותר.**
- יב-2. התובענה הייצוגית תאפשר הכרעה לטובת חברי הקבוצה אשר חלקם כלל אינם מודעים לזכויות הנטענות בתביעה ובבקשה לאישור.
- יב-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 לרכוזם.
- יב-4. לכל אחד מחברי הקבוצה קיימת חוסר כדאיות בניהול הליך משפטי נפרד הואיל והוא צפוי להוצאות וטרחה רבים יחסית לסכום העילה האישית.

יב-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.

יב-6. יתר על כן, נקיטת הליכים נפרדים היתה עלולה לגרום, ואף גרמה בעבר, לפסיקות סותרות של בית הדין הנכבד.

יב-7. אישורה של התביעה כייצוגית נחוץ במיוחד על 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.

יב-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 כאשר אותם עובדים עלולים ליפול כעול על כתפיה לעת זקנתם בגין הפרות הנתבעת את חובותיה.

יב-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.

יב-10. יעילותה של התובענה הייצוגית במקרה זה והגינותה נובעות, בין השאר, ממאפייני האוכלוסייה של עובדי הקבלן בישראל:

יב-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.

יב-10.2. שיעור מזערי של עובדי שמירה מגיע לשלב בו הוא תובע את זכויותיו. העובדה שעובדי שמירה אינם תובעים בסופו של דבר לא נובעת מפתרון בעייתם או מויתור כלשהו על זכויותיהם (גם אלמלא מדובר היה בזכויות קוגנטיות) אלא מחששם לפרנסתם.

יב-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.

יב-10.4. לאור האמור לעיל קיימת בענף השמירה תופעה מובהקת של תת אכיפה אשר יסודותיה נעוצים במאפייני האוכלוסייה המוחלשת המרכיבה את עובדי השמירה.

יב-10.5. התובע יטען כי תת האכיפה בענף השמירה מגיעה כדי ידיעה שיפוטית של בית הדין הנכבד.

- יב-6.10. בעיית האכיפה של זכויות עובדי קבלן היא בעיה ידועה אולם עד כה לא נמצא לה פתרון ראוי למעט קבלת הבקשה לאישור תובענה זאת כייצוגית.
- יב-11. לגבי עובדים רבים של הנתבעת אישורה של התביעה כייצוגית יגרום להפסקת מרוץ ההתיישנות בתביעותם האישיות 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.
- יב-12. היעדרות בית הדין הנכבד לבקשה לאישור תקדם את מטרת החקיקה בתובענות ייצוגיות והן את מטרות החקיקה בתחום יחסי העבודה בכלל והפנסיה בפרט.
- יב-12.1. אישור התובענה כייצוגית יאפשר זכות גישה לבית הדין, לאוכלוסיה המתקשה בדרך כלל לעמוד על זכויותיה ולפנות לבית המשפט כיחידים.
- יב-12.2. אישור התובענה כייצוגית יקדם מאוד את אכיפת הדין והנורמה הראויה כמפורט בעילות התובענה ויתרום רבות להרתעה מפני הפרתן.
- יב-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 מהפרת הדין על ידה;
- יב-12.4. אישור התובענה כייצוגית היא למעשה הדרך היחידה לקיים ניהול יעיל, הוגן וממצה של תביעות חברי הקבוצה כלפי הנתבעת.
- יב-13. עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בדרך הולמת הן על ידי המבקש והן על ידי באי כוחו:
- יב-13.1. למבקש עילה אישית נגד הנתבעת. המבקש נפגע פגיעה אישית עקב מחדלי הנתבעת המאפשרת לו הזדהות מלאה עם הקבוצה לגבי אותה פגיעה, הן מבחינה עובדתית הן מבחינה משפטית והן מבחינה רגשית.
- יב-13.2. למבקש ולקבוצה זהות אינטרסים מלאה לגבי עילות התביעה.
- יב-13.3. למבקש אמונה שלמה בצדקת התביעה והוא בעל נכונות ונחישות לקיים את ההליך המשפטי.
- יב-13.4. לב"כ המבקש ותק ונסיון מקצועי הן בתחום דיני עבודה והפנסיה והן בתחום ניהול הליכים משפטיים מורכבים בכלל והתביעות הייצוגיות בפרט. לב"כ המבקש נסיון רב בניהול תביעות ייצוגיות בדיני עבודה.
- יב-13.5. קיים יסוד סביר להניח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בתום לב, שכן המבקש הינו חבר קבוצה טיפוסי שסבל נזק באופן דומה לשאר חברי הקבוצה.
- יב-13.6. למבקש או לב"כ אין מניעים אחרים אלא לקדם מטרות ראויות, לרבות פיצוי על מחדלי הנתבעת ואי מילוי חובותיה, כמפורט בבקשה לאישור.
- יב-13.7. מדובר בתביעה מוצקה וראויה הנתמכת ברובה בהלכות פסוקות של בית הדין לעבודה.

אני מצהיר כי זה שמי זו חתימתני והאמור בתצהירי זה, אמת.

היום: 12.1.09


תורג'מן רונן

אישור:

אני הח"מ, אבנר כהן, ע"ד, מנהל פארמאק 24, התייצב בפני תורג'מן רונן שזיהה עצמו על ידי ת.ז. 032330862, המוכר לי אישית ולאחר שהזהרתיו כי עליו לאמור את האמת וכי יהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק אם לא יעשה כן, חתם על הצהרתו הנ"ל.

~~אבנר כהן, ע"ד~~
מ.ר. 48981
אבנר כהן, ע"ד