

**בעניין: בלאושטיין רינה ת.ז. 309405306**

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

התובעת

**נגד**

**דרור כנף תפעול שירותים בע"מ**  
**ח.פ. 512602236**

מדרך העצמאות 102 חיפה  
טלפון: 1-700-700-875

הנתבעת

## **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 זכויותיו של התובעת ואת זכויות עובדיה האחרים:

1.1 בכך שלא הפקידה עבור התובעת ועובדיה האחרים כספים לקרן פנסיה כפי חובתה בצו ההרחבה ובכך גם מנעה מהם אפשרות לקבל את צבירת הפיצויים מהקרן עם סיום עבודתם וגם מנעה מהם קבלת זיכוי ממס בשיעור 35% מההפקדה השנתית לפי סעיף 45א(ב) לפקודת מס הכנסה;

1.2 בכך שלא שילמה לתובעת ועובדיה האחרים תוספת ותק כפי חובתה בצו ההרחבה;

1.3 בכך שאיתרה בהעברת התשלומים בגין ההסדר הפנסיוני של התובעת, לקופה, לרבות הניכויים שביצעה משכר התובעת בגין הסדר פנסיוני.

#### **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 שהגיש 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 מבקש 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 מקור העילה בכל אחת מעילות התובענה הייצוגית..

"**ההסכם הקיבוצי**" – ההסכם הקיבוצי הכללי שבין ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י, לבין האיגוד הכלארכי של מפעלי הנקיון האגף לאיגוד מקצועי והתחזוקה בישראל שנחתם ביום ט"ז בטבת תשל"ט (15.1.79) ונרשם בפנקס ההסכמים הקיבוציים לפי מספר 7006/79 והתיקונים להסכם זה או הסכם קיבוצי אחר המסדיר תנאי עבודתו של התובעת.

"**צו ההרחבה**" – צו ההרחבה בענף מפעלי הנקיון והתחזוקה (י"פ 2574 התש"ס עמ' 189) שהרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי החל מיום 1.11.79 על כל העובדים בנקיון ומעבידיהם בישראל במפעלי הנקיון והתחזוקה למעט עובדים שתנאי עבודתם הוסדרו או יוסדרו בהסכמים קיבוציים ומעבידיהם, ולמעט עובדי חברת "המשקם" לתעסוקת קשישים ובעלי כושר גופני מוגבל בע"מ.

### 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 תביעתה בעילות אלה כ-"תובענה ייצוגית" ולאשרה כ-"תובע מייצג", הכל כהגדרתם בסעיף 2 לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006 (להלן – "חוק תובענות ייצוגיות");

3.2 להגדיר את קבוצת המעוניינים בכל עילה שבשםם תנוהל התובענה. לחילופין, להגדיר תת-קבוצה, שלגביה מתעוררות שאלות של עובדה או משפט, אשר אינן משותפות לכלל חברי הקבוצה ובמקרה כזה, להורות על מינוי תובעת מייצגת או בא כוח מייצג לתת-הקבוצה, ככל שהדבר דרוש כדי 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 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.

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

3.10 להורות כי בא כח הקבוצה יהיו עו"ד גל גורודיסקי ועו"ד רם גורודיסקי.

3.11 להורות על פרסום הודעה לחברי הקבוצה בהתאם להוראות סעיף 25 לחוק תובענות ייצוגיות;

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

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

#### 4. רקע עובדתי - העילה האישית - כללי

4.1 בפרק זה תפרט התובעת את העובדות המקימות לה עילה אישית נגד הנתבעת בעילות אותן היא מבקשת לאשר כתובענה ייצוגית.

4.2 התובעת עבדה אצל הנתבעת, דרור כנף בע"מ (להלן: "המעביד" ו/או "הנתבעת"), בתפקיד עובדת ניקיון.

4.3 עיסוקה של הנתבעת הוא מתן שירותי ניקיון ללקוחותיה על ידי השמת עובדיה בתפקידי ניקיון אצל לקוחותיה.

4.4 על התובעת והנתבעת חל צו הרחבה בענף מפעלי הניקיון והתחזוקה (י"פ 2574

התש"מ, 189) מיום 09/11/1971 (להלן – "צו ההרחבה").

- 4.5 התובעת החלה עבודתה אצל הנתבעת ביום 02.04.06.
- 4.6 התובעת פוטרה מעבודתה אצל הנתבעת ביום 31.3.09.
- 4.7 התובעת השתכרה סך של 20.70 ₪ לשעה.

#### 5. עילה אישית- תוספת ותק:

- 5.1 העילה בגין אי תשלום תוספת ותק כפי חובתה על פי צו ההרחבה.
- 5.2 על פי צו ההרחבה זכאית התובעת לתוספת ותק החל מהשנה השנייה לעבודתה. שיעור תוספת הותק שנקבע בסעיף י' לצו ההרחבה היא בסך 2.2 ל"י ליום עבודה.
- 5.3 בתיקון לצו ההרחבה מיום 1/2/1983 (י"פ תשמ"ג 2956), נקבע כי תוספת ותק ותוספת משפחה יועלו ב 25%.
- 5.4 בהתאם לחוזר הוראת שעה משקי של החשב הכללי מס' 2007-2-41 מיום 25/7/2007 בדבר הגנה על זכויות עובדים המועסקים בידי קבלני שירותים התעריף המשוער של תוספת הותק היא בסך של 0.35 אג' לשעה לעובדי ניקיון, שהם, לפי 186 שעות למשרה מלאה, סך משוער של 65.10 ₪ לחודש.
- העתק חוזר הוראת שעה משקי של החשב הכללי מס' 2007-2-41 מיום 25/7/2007 בדבר הגנה על זכויות עובדים המועסקים בידי קבלני שירותים מצורף ומסומן כנספח 2.
- 5.5 הנתבעת לא שילמה לתובעת תוספת ותק.
- 5.6 לאור האמור תבעה התובעת מהנתבעת לשלם לתובעת תוספת ותק משוערכת מיום פרסום הצו, 1/11/1979, בתוספת של 25% לפי התיקון לצו מיום 1/2/1983 ועד ליום הגשת התביעה כמפורט להלן:

תוספת ותק נקיין	רינה בלאושיין
לשעה לפי חשכ"ל	0.35 ₪
<b>לשנה המסתיימת ב-</b>	
2007	585.90 ₪
2008	781.20 ₪
2009	195.30 ₪
	<b>1,562.40 ₪</b>

#### 6. עילה אישית- אי תשלום הסדרים פנסיוניים

- 6.1 הנתבעת לא הפקידה לתובעת את ההפקדות לקרן הפנסיה כפי חובתה בצו ההרחבה, הן בסעיף התגמולים, הן בסעיף פיצויי פיטורים.
- 6.2 הנתבעת אמנם הפקידה עבור הנתבעת כספים לפוליסה לביטוח מנהלים אולם ההפקדות לפוליסה לביטוח מנהלים אינם במקום ההפקדות לקרן הפנסיה וממילא סכומי ההפקדה שהופקדו לא היו חלקיים בלבד, לרבות בגין העובדה שהנתבעת לא הפקידה בגין כל התקופה בה היתה צריכה להפקיד והן בגין העובדה שהנתבעת לא הפקידה כלל בסעיף הפיצויים. לפיכך, כאמור ההפקדות שהופקדו היו חלקיות בלבד, כפי שיפורט להלן.

- 6.3 עתה כאשר לא ניתן עוד להפקיד כספים בקרן הפנסיה עבור התובעת תטען התובעת כי על הנתבעת לשלם לה את סכומי ההפקדה כפי שהיו צריכים להיות משולמים לקרן הפנסיה, כפיצוי בגין אי הפקדתם.
- 6.4 בנוסף, תטען התובעת כי אי הפקדה לפנסיה בניגוד להוראות צו ההרחבה מהווה הפרה של הוראה אישית בצו ההרחבה ולפיכך חייבת הנתבעת לשלם פיצוי בגין הפרה זו. התובעת תטען כי הפיצוי המגיע שווה לסכום ההפקדות שלא בוצעו עבורה.
- 6.5 הסכום שעל הנתבעת היה להפקיד לקרן הפנסיה על שם התובעת והיא לא עשתה כן, הוא בהתאם למפורט להלן.
- 6.6 התובעת תטען כי אם הייתה הנתבעת משלמת לתובעת תשלומים בגין פנסיה כפי חובתה במועד, הייתה כל ההפקדה נזקפת על שם התובעת ללא חבות במס. לפיכך, על הנתבעת לגלם את הסכום בסעיף זה, דהיינו לשלם לתובעת סכום זה "נטו" ולשאת בעלות המס החלה בגין התשלום.
- 6.7 סכום ההפקדה לקרן הפנסיה בסעיף פיצויי הפיטורים צריך להיות משולם לתובעת בכל מקרה הואיל ואילו הייתה הנתבעת מפקידה עבורה בסעיף זה, לא הייתה רשאית להחזיר את הכספים שהופקדו לרשותה.
- 6.8 לאור האמור תבעה התובעת מהנתבעת לשלם לה את התשלומים בגין אי הפקדה לפנסיה בסעיף התגמולים ובסעיף הפיצויים סכום כדלקמן:

<b>הפקדות לפנסיה - סעיף תגמולים</b>		<b>רינה בלאושיין</b>
ש"ח	3,866.48	ש"ח
	6.00%	
ש"ח	231.99	ש"ח
	35.97	
	8343.96	
	2971.34	
ש"ח	<b>5,372.62</b>	ש"ח
<b>הפקדות לפנסיה - סעיף פיצויים</b>		<b>רינה בלאושיין</b>
ש"ח	3,866.48	ש"ח
	8.33%	
ש"ח	322.08	ש"ח
	35.97	
ש"ח	<b>11,584.20</b>	ש"ח

## 7. עילה אישית - איחור בהפקדות לפנסיה

- 7.1 מכוח חובתה, ערכה הנתבעת לתובעת הסדר פנסיוני באמצעות פוליסה לביטוח מנהלים, אשר כאמור ההפקדות אליה היו חלקיות בלבד.
- 7.2 כמפורט בדו"ח ההפקדות לביטוח המנהלים של התובעת, לא רק שהנתבעת שילמה את ההפקדות הפנסיוניות באופן חלקי אלא גם שילמה הנתבעת את ההפקדות לקופה באיחור, בניגוד לתקנה 20 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל), תשכ"ד-1964 (להלן - "תקנות מס הכנסה") ובניגוד לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958.

### העתק דוח הפקדות מחברת הביטוח מצורף כנסן 3.

- 7.3 בכך שהנתבעת איחרה בתשלום ההפקדות 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.
- 7.4 התובעת תטען כי בגין האיחור נגרמו לה נזקים בסכומי הריבית החודשית בגין סכומי ההפקדה בתקופת האיחור בתשלום. לפיכך, על הנתבעת לשלם לתובעת בגין האיחור ריבית פיגורים לפי נתוני החשב הכללי, ולחילופין ריבית דביטורית בהתאם לנתוני בנק ישראל ולחילופין ריבית חוקית כמפורט בתדפיסי הריבית אשר צורפו לכתב התביעה.
- 7.5 האמור לעיל נכון הן לגבי הכספים שהנתבעת הייתה חייבת בהעברתם לקופה באופן ישיר (תגמולי מעביד) והן לגבי הכספים שהנתבעת ניכתה משכרה של התובעת במועד תשלום שכרו ולא העבירה אותם לקופה במועד.
- 7.6 כימות סכום התביעה בגין איחור בהפקדות חושב לפי ממוצע הריבית לחודש, על יסוד הנתונים שבידי התובעת, בהתאם למפורט בנספח התחשיבי בכתב התביעה.
- 7.7 התובעת תטען כי עומדת לה עילה ישירה נגד הנתבעת בגין האיחור בהפקדה הפנסיונית.
- 7.8 כתוצאה מהאיחור בהעברת הכספים נמצא כי התובעת מימנה את האשראי של הנתבעת, בין אם הנתבעת הייתה ביתרת זכות ועל אחת כמה וכמה אם הנתבעת הייתה ביתרת חובה. בכך התעשרה הנתבעת שלא כדין על חשבונה של התובעת.
- 7.9 לאור האמור תבעה התובעת מהנתבעת לשלם לה פיצוי בגין האיחורים בהפקדת הכספים לקופה, לרבות כפיצוי על הפרת הסכם העבודה ו/או ביצוע הסכם העבודה בחוסר תום לב ו/או כנזק מהפרת חובה חקוקה (תקנות מס הכנסה וחוק הגנת השכר), כמפורט לעיל, ולחילופין כהשבה בגין עשיית עושר ולא במשפט.

### 8. העילה הקבוצתית

- 8.1 התובעת מעריכה כי עילות התביעה האישיות כמפורט לעיל מתקיימות ברבים מעובדי הנתבעת וייתכן אפילו בכולם.
- 8.2 ככל הידוע לתובעת, לא שילמה הנתבעת ותק לכל עובדיה.
- 8.3 ככל הידוע לתובעת, לא הפקידה הנתבעת הפקדות פנסיוניות לכל עובדיה.
- 8.4 ככל הידוע לתובעת שילמה הנתבעת את ההפקדות הפנסיוניות במועד אחד לכל עובדיה, הוא מועד ההפקדות להסדר פנסיוני שלה.
- 8.5 יחד עם התובעת עבדו במקום עבודתה עובדים נוספים אשר התובעת מכירה את תנאי עבודתם ועילות התביעה של התובעת התקיימו גם בהם: קוטיאנוב מרינה, קוריאגין נינה, נזרוב סבטלנה, קלוזמן סבטלנה.

### העתק תלושי השכר של קוטיאנוב מרינה מצורף כנסן 4.

### העתק תלושי השכר של קוריאגין נינה מצורף כנסן 5.

- העתק תלושי השכר של נורוב סבטלנה מצורף כנספח 6.
- העתק תלושי השכר של קלוזמן סבטלנה מצורף כנספח 7.
- 8.6 הנתבעת הערימה קשיים רבים בפני התובעת ובפני חבריה כאשר ביקשו את זכויותיהם. וגם כאשר הגישו תביעות לא שילמה הנתבעת את הזכויות המגיעות להם.
- 8.7 בסמוך למועד הגשת תביעתה של התובעת הגישו עוד 25 עובדים נוספים תביעה נגד הנתבעת שבמסגרתה תבעו העובדים הנוספים גם בעילת ההפקדות הפנסיוניות וגם בעילת הותק. למרות שהעובדים הנוספים לא תבעו בעילת איחורים בתשלום הפנסיה מעריכה התובעת כי עילה זאת התקיימה גם לגבי כל העובדים אשר הגישו את התביעה כאמור.
- העתק כתב תביעה מצורף כנספח 8.
9. **חוק תובענות ייצוגיות**
- 9.1 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;"
- 9.2 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; .."**
- 9.3 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(א1), (א1) או (3) לחוק בית הדין לעבודה, התשל"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."**
- 9.4 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;"**
- 9.5 התובעת רשאית להגיש לבין הדין הנכבד בקשה זו בהתאם לסעיף 4(א) לחוק תובענות ייצוגיות הואיל ויש לה עילה המתאימה לדרישות סעיף זה.
- 9.6 התובעת מתאימה להגיש תביעה ייצוגית הואיל ואינה מבקשת במסגרת בקשת האישור סעד של פיצויי הלנת שכר. לחילופין, יתבקש בית הדין הנכבד להגדיר את

התקופה הרלוונטית כך שתהיה רק בגין התקופה בה התיישנה התביעה לפיצויי הלנה, דהיינו שלא תכלול את השנה שלפני הגשת כתב התביעה בתיק זה.

9.7 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.

9.8 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>1</sup> - אישור תובענה ייצוגית בהסכמה בבית הדין הארצי.

ראו: עניין **סבצקוב**<sup>2</sup> - אישור תובענה ייצוגית בעניין תוספת ותק בענף השמירה.

ראו: עניין **סיגל בן שלמה**<sup>3</sup> - אישור תובענה ייצוגית בעניין הפקדות לפנסיה בענף השמירה.

ראו: עניין **רדושיצקי**<sup>4</sup> - אישור תובענה ייצוגית בעניין דמי חגים.

ראו: עניין **חבושה**<sup>5</sup> - אישור תובענה ייצוגית בעניין פנסיה בענף השמירה למרות הסכם קיבוצי.

ראו: עניין **ספרנסקי**<sup>6</sup> - אישור תובענה ייצוגית בעניין פנסיה וחגים בענף השמירה.

## 10. טיעון העילה והסעד בגין אי תשלום ותק

10.1 מכוח הוראות צו ההרחבה על הנתבעת לשלם לתובעת תוספת ותק.

10.2 הנתבעת לא שילמה לעובדיה תוספת ותק בתקופה הקובעת.

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

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

עב (חי') 6143/00 גאנם גאנם נ' מודעין אזרחי בע"מ (פורסם בנבו)

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

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

**הנתבעת הודתה (בסעיף 18 א. לתצהירו של מזרחי) כי לא שילמה**

<sup>1</sup> עע 238/07 שמואלביץ נ' קודקוד - פסק דין בהסכמה (פורסם במאגר נבו)

<sup>2</sup> עב (חי') 750/07 סבצקוב ודים נ' ביטחון לאומי בע"מ (פורסם במאגר נבו)

<sup>3</sup> בשא (תי"א) 10440/06 סיגל בן שלמה נ' ב.ג. מוקד אבטחה בע"מ (פורסם במאגר נבו)

<sup>4</sup> בשא (תי"א) 8248/07 רדושיצקי כרמי נ' קיו. אי. אס ישראל בע"מ (פורסם במאגר נבו)

<sup>5</sup> עב 4524/06 חבושה נ' יבטח (פורסם במאגר נבו)

<sup>6</sup> בשא (תי"א) 3139/09 ספרנסקי רומן נ' מרחב-אבטחה שמירה נקיון ושירותים בע"מ (פורסם במאגר נבו)



לתובעת תוספת ותק וטענה שתוספת זו נכללה בשכר המוסכם בהסכם העבודה האישי של התובעת, כאמור בסעיף 8 להסכם.

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

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

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

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

10.5 תוספת הותק בצו ההרחבה נקובה בלירות. התובעת תטען כי למרות זאת יש לשערך את תוספת הותק, מכוח עקרון תום הלב החל על קיום הסכם העבודה.

10.6 התובעת תטען כי מטרתו המרכזית של ההסכם הקיבוצי הייתה שמירה על זכויות העובדים. כוונת ההסכם הייתה לעודד התמדה ולתגמל את העובדים עליהם חל ההסכם בגין הישגותם במקום העבודה תקופות ארוכות. לפיכך, תטען התובעת, כי כאשר נכרת ההסכם הקיבוצי, הייתה כוונת הצדדים לכך שהסכומים הקבועים בהסכם ישוערכו במקרה של שחיקה אינפלציונית. פרשנות לפיה תוספת הותק לא תשוערך הופכת את התוספת לסכום אפסי וזניח אשר מבטלת את מטרת הצדדים לתגמל את העובדים, גמול הולך וגדל, עבור התמדה ונאמנות למקום העבודה.

10.7 למסקנה בדבר שערך הסכם למרות שלא כלל תנאי המחייב זאת, הגיע בית המשפט העליון, זה מכבר, בפרשת המוטראן הקופטי:

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

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

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

10.8 הלכת בית משפט העליון לעניין שערור הסכם במקרה שההסכם עצמו אינו כולל הוראות שערור סוכמה בעניין מחאג'נה.

"לגופם של דברים: כלל הוא כי בנסיבות בהן נוצר, למשל בגלל פרק הזמן שחלף, פער בין ערכו של חיוב כספי כפי שקבעוהו הצדדים, לבין ערכו ביום שבו מבקשים הם לממשו, מוסמך בית-המשפט, מכוח עקרונות הדין המהותי, לשערך את הסכום המקורי ולהתאימו לערכו הריאלי ביום המימוש. ככל שמדובר בביטול חוזה, לדוגמה בגין הפרתו, נשלטת סוגיית השערור בידי דינים המצויים מחוץ לחוזה עצמו, ובהם עקרונות של השבה, עשיית עושר ולא במשפט, תום לב וכדומה. לעומת זאת, מקום בו מדובר בסעד המכוון לקיומו של חוזה, כבמקרה שבפנינו, יש לגשת תחילה לבחינתם הפרשנית-הפנימית של מרכיבי החוזה – לשונו ובעיקר תכליתו – כדי לעמוד על אומד דעתם של הצדדים בדבר ערכו של החוזה ביום הקיום. רק אז יש לבחון כיצד עולים הדברים בקנה אחד עם עקרונות הדין הכללי (ראו דברי השופט א' ברק בע"א 554/83 "אתא" בע"מ נגד עיזבון זולוטולוב ז"ל, פ"ד מא(1) 282, 297; וכן ראו ע"א 439/85 חברת הרשפינקל ובנו בע"מ ואח' נ' גולדשטיין, פ"ד מב(1) 286, 290).

...

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

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

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

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

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

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

<sup>7</sup> על מעמדו של חוזר החשב הכללי ותפקידו בקביעת אמות מידה לתשלום שכר עובדי קבלן ראה פסק הדין בעת"מ 1464/07 פרח השקד נ' עיריית בת ים, פורסם במאגר נבו.

בענף הנקיין הוא בסך של 0.35 ₪ לשעה לעובד נקיין, שהם 65.10 ₪ לחודש, לפי 186 שעות למשרה מלאה.

תוזר הוראת שעה משקי של החשב הכללי מסי 41-2-2007 מיום 25/7/2007 בדבר הגנה על זכויות עובדים המועסקים בידי קבלני שירותים מצורף ומסומן כנספח 2.

#### 10.11 הסעדים המבוקשים בעילת אי תשלום תוספת ותק:

10.12 לאכוף את הנתבעת לקיים את צו ההרחבה ולשלם לכל אחד מתברי הקבוצה את תוספת הוותק כפי זכאותו בצו ההרחבה לפי משך עבודתו אצל הנתבעת.

10.13 לחילופין, לחייב את הנתבעת בסכום תוספת הוותק כאמור, כפיצוי בגין הפרת הסכם ו/או כפיצוי בגין ביצוע הסכם שלא בתום לב ו/או בעשיית עושר ולא במשפט.

#### 11. טיעון העילה והסעד בגין אי תשלום הסדרים פנסיוניים

11.1 הנתבעת לא הפקידה עבור הנתבעת כספים בקרן פנסיה באופן מלא כפי חובתה בהתאם לסעיף יב לצו ההרחבה, הקובע:

**"יב. תנאים סוציאליים.**

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

11.2 בהתאם לסעיף ה' לצו ההרחבה כל עובד בענף הנקיין מתקבל לעבודה לתקופת ניסיון בת 6 חודשים. סעיף ה' קובע כי:

**"אחרי תקופת הניסיון ייחשב העובד כעובד קבוע ויהנה מכל הזכויות הנובעות מהסכם זה מיום כניסתו לעבודה"**

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

11.4 התובעת טוען כי הנתבעת לא האריכה את תקופת הניסיון של עובדיה. מכל מקום, גם אם הוארכה תקופת הניסיון, אזי מחויבת הנתבעת לשלם את ההפקדות לקרן הפנסיה באופן רטרואקטיבי מתחילת העבודה.

11.5 סעיף 19 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, קובע:

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

11.6 לעניין סעיף 19 נקבע כי:

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

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

ועוד:

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

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

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

ראו: דב"ע מב/3-132 "להבים" עבודות שרברבות – משה פרנסה,  
פד"ע י"ד 264.

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

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

11.9 אין גם דרישה כי העובד ידרוש את זכותו לפי צו ההרחבה כתנאי לתשלום:

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

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

11.10 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 לט/3-46, דוד פלדון - אריגי דן בע"מ; פד"ע, כרך י"א, ע' 107.

וגם:

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

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

וגם:

**"המעורר 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  
המעורר יפרישם."**

דב"ע נז/3-54 מישל לנקרי – א.נ.ש. חברה להחזקת נכסים והשקעות

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".

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

#### 11.11 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 – וייז (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 לת, 795.

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

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

#### 12. טיעון העילה והסעד בגין אי הפקדה לקרן פנסיה – סעיף פיצויים

12.1 התובעת תחזור על כל טענותיו בעניין הפקדות לקרן הפנסיה בסעיף התגמולים גם לעניין ההפקדות לקרן הפנסיה בסעיף הפיצויים.

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

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

(1) אינם ניתנים להחזרה, להעברה לשעבוד או לעיקול; הוראה זו לא תחול על סכום ששולם או הופקד כאמור בעד עובד שבינתיים חדל לעבוד בנסיבות שאינן מזכות אותו בפיצויי פיטורים, אלא אם הסכום

מיועד גם לביטוח קצבה ולא נקבע בהסכם קיבוצי או בהסכם אחר, שהוא ניתן להחזרה או להעברה;

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

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

- 12.3 סעיף 26 קובע 4 חלופות (חליפיות ולא מצטברות) של כספים עליהם הוא חל: חלופה ראשונה - סכומים ששולמו במקום פיצוי פיטורים לפי סעיף 14 או חלופה שניה - סכומים שהופקדו לפי סעיף 20 או לפי סעיף 21. או חלופה שלישית - סכומים ששולמו לקופת גמל לתשלום פיצויי פיטורים. או חלופה רביעית - סכומים ששולמו או שהופרשו לקופת גמל לקצבה.
- 12.4 סעיף 1 לחוק חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה-2005 מגדיר קופת גמל לקצבה:
- "קופת גמל לקצבה" - קופת גמל המיועדת לתשלום קצבה;**  
**"קופת גמל משלמת לקצבה" - קופת גמל לקצבה שניתן למשוך ממנה כספים במישרין;**
- 12.5 סעיף 1 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל), תשכ"ד-1964, מגדיר גם הוא קופת גמל לקצבה.
- "קופת גמל לקצבה" - קופת גמל שנועדה לתשלום קצבה;**
- 12.6 קרן פנסיה היא קופת גמל שנועדה לתשלום קצבה. ראה גם סעיף 1 לחוק קרנות פנסיה (קרנות חדשות) (הוראת שעה), תשנ"ד-1994:
- "קרן פנסיה" - קופת גמל לקצבה שקיבלה רשיון מבטח לפי חוק הפיקוח על עסקי ביטוח, תשמ"א-1981";**
- 12.7 הנה כי כן, קרן פנסיה היא קופה לקצבה כמשמעה בסעיף 26(א) לחוק פיצויי פיטורים.
- 12.8 במסגרת ההפקדה לקרן הפנסיה על הנתבעת היה להפקיד כספים עבור חברי הקבוצה גם בגין פיצויי פיטורים (החלופה השלישית לעיל). הפקדת הפיצויים בקרן הפנסיה היא למעשה הפקדתם בקופה לקצבה. לפיכך, בהתאם לצו ההרחבה החל על הנתבעת היה עליה להפקיד את ההפקדה לפיצויים בשיעור של 8.33% כל חודש משכרם של עובדיה, בקופה לקצבה.
- 12.9 לפיכך, סעיף 26 (א) לחוק פיצויי פיטורים חל על אותם כספים שהיה על הנתבעת להפקיד עבור חברי הקבוצה לפיצויים בקרן הפנסיה וסעיף זה קובע את התנאים בהם לא ניתן יהיה להחזיר את כספי צבירת הפיצויים בפוליסה למעסיק. על פי המבנה הנקוט בסעיף 26(א) לחוק פיצויי פיטורים ולהשאירם בקרן הפנסיה על שמו של העובד:

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

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

**סייג שני לסייג**, קובע כי אם סכום הצבירה מיועד גם לביטוח קצבה לא רשאי המעסיק להחזיר לעצמו את כספי הצבירה – **סייג זה חל בענייננו**.

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

12.10 כאמור, במקרה דנן חל הסייג השני לסייג הואיל והסכום מיועד "גם לביטוח קצבה". ולא חל הסייג השלישי, הואיל ואין הסכם בין הנתבעת לחברי הקבוצה המאפשר לה להחזיר לעצמה את צבירת הפיצויים בקופה לקצבה על שמו של העובד.

12.11 חובתה של הנתבעת לפי צו ההרחבה הייתה להפקיד כספים, לרבות בגין פיצויי פיטורים, לקרן פנסיה שהיא קופה לקצבה. לא היה כל הסכם בין מי מחברי הקבוצה לנתבעת לפיו יש לנתבעת זכות לקבל את כספי צבירת הפיצויים בחזרה מהקופה. לפיכך, ובהתאם לסעיף 26(א) לתוק פיצויי פיטורים לו הייתה הנתבעת עומדת בחובתה על פי צו ההרחבה לא הייתה לנתבעת זכות להחזיר לעצמה את כספי צבירת הפיצויים בקרן הפנסיה ובמקרה כזה הייתה הצבירה נותרת בקרן הפנסיה על שמו של העובד.

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

### 12.13 הסעדים המבוקשים בעילות הפנסיוניות:

12.13.1 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 בגין הפקדת המעסיק לתגמולים ושיעור של 8.33% בגין הפקדת המעסיק לפיצויים.

12.13.2 למען הסר ספק מובהר כי את התשלום עבור הפקדת המעסיק לפיצויים על הנתבעת לשלם לקבוצת המעוניינים בעילה, בין שהם עדיין עובדים בנתבעת, בין שפוטרו מהנתבעת ובין שהתפטרו, ובלבד שלא קיבלו מהנתבעת פיצויי פיטורים, כפיצוי בגין אי ביצוע ההפקדות בתקופת עבודתם. אולם, לגבי העובדים שעדיין יעבדו בנתבעת במועד פסק הדין מבוקש להורות לנתבעת להפקיד את הסכום המגיע להם בגין הפקדות המעסיק לפיצויים, הקבוע בצו ההרחבה, לקופה.

12.13.3 לחילופין, לשלם לקבוצת המעוניינים בעילה את הסכום שהיה אמור להיות מופקד בתקופה הקובעת, כאמור, כפיצוי על כך שהנתבעת לא הפקידה עבורם סכומים אלה.

12.13.4 לחילופין, להשיב לקבוצת המעוניינים בעילה את הסכום שהיה אמור להיות מופקד בתקופה הקובעת, כאמור, בגין עשיית עושר ולא במשפט.

- 12.13.5 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.
- 12.13.6 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.
- 12.13.7 למען הסר ספק – עילת התביעה בגין אי הפקדה לפנסיה כוללות הפסד כספי בלבד בגין אי עריכת הסדר פנסיוני, כמפורט לעיל, ואין 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.

### 13. טיעון העילה והסעד בגין איחור בהפקדות הפנסיוניות

- 13.1 סעיף 25א (א) לחוק הגנת השכר הקובע כי על הנתבעת להעביר סכומים שנוכו משכרו של עובד בתוך 30 יום מהיום ה-10 לכל חודש אלא אם נקבע מועד אחר בחיקוק.
- 25א. (א) סכום שנוכה בהתאם לסעיף 25, יעבירו המעביד למי שלו מיועד הסכום בתוך 30 ימים מהיום שבו רואים כמולן את השכר שממנו נוכה, זולת אם נקבעה בחיקוק דרך אחרת.
- 13.2 על פי סעיף 20 לתקנות מס הכנסה, המועד לתשלום ההפקדות לקופה הוא המוקדם מבין: 7 ימים מיום תשלום המשכורת או 15 ימים מתום החודש בעדו משולמת המשכורת:
- "20. קופת גמל תקבל מהמעבידים רק סכומים כמפורט בתקנה 19(א), התשלומים יתקבלו במזומנים בלבד ולא יאוחר מהמועד המוקדם מבין אלה (להלן – מועד התשלום):
- (1) שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת החודשית לעובד;
- (2) חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד."
- 13.3 בהתאם לתקנה 22 לתקנות מס הכנסה, מעסיק המאחר בהעברת הכספים לקופה יהיה חייב לשלם לקופה בתוספת ריבית פיגורים:
- "22. לא שילם מעביד את תשלומיו הוא כאמור בתקנה 20 או לא העביר את תשלומי העמית-השכיר בזמנם כאמור בתקנה 21, תקבל הקופה על סכומים אלה מאת המעביד ריבית בשיעור שלא יפחת משיעור ריבית הפיגורים בשל איחור בהעברת כספים מהמערכת הבנקאית שמפרסם החשב הכללי של מדינת ישראל מזמן לזמן (להלן – ריבית הפיגורים); הסכומים שיעביר המעביד בהתאם לתקנה זו ייזקפו תחילה לחשבון התשלומים שחב בהם המעביד ולבסוף לחשבון הריבית, ואולם ריבית פיגורים תחול גם על חוב ריבית."
- 13.4 כאשר המעסיק אינו מעביר את הסכומים אותם הוא חייב לקופת גמל גם לאחר 30 יום, קובע חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 (להלן – "חוק הגנת השכר"), סנקציה



נוספת לפיה יראו את הסכום המגיע לקופה כשכר מולן, הן בסעיף תגמולים-מעביד והן בסעיף תגמולים-עובד.

**"19א. (א) יראו כשכר מולן גם סכום שמעביד חייב לקופת גמל, בין שהסכום מגיע ממנו במישרין ובין שהמעביד חייב לנכותו משכר העובד, ובלבד שהסכום אשר חייב המעביד לנכות לא שולם לקופה תוך 21 ימים מהיום שבו רואים כמולן את השכר שממנו היה עליו לנכות או שהסכום שהמעביד נתחייב לשלמו שלא בדרך ניכוי לא שולם תוך 21 ימים מהיום שבו היו רואים כמולן את השכר שלגביו קיימת החבות; והוא בין שהשכר הולן ובין שלא הולן."**

13.5 30 ימי האיחור מחושבים ספירה של 21 יום לפי סעיף 19א(א) הני"ל המתחילים להיספר מהיום ה-9 בהתאם להגדרות "שכר מולן" ו-"היום הקובע" בסעיף 1 לחוק הגנת השכר.

13.6 אולם, על פי סעיף 19א.ד) לחוק הגנת השכר, גם כאשר המעסיק מאחר בביצוע ההפקדות, זכאי העובד לקבל מקופת הגמל את כל זכויותיו כאילו שולם המעביד את התשלומים במועדם.

**"ד) סכום שמעביד חייב לקופת גמל כאמור בסעיף קטן (א), יראו לענין זכויות העובד או חליפו כלפי קופת הגמל כאילו שולם במועדו."**

13.7 כאשר המעביד אינו משלם לקופה את התשלומים הפנסיוניים, בניגוד לחובתו, קמה לעובד עילה עצמאית נגד המעביד:

**"15. על המעסיק חל הסכם קיבוצי המחייב אותו להעביר למבטחים תשלומים להבטחת זכויות הפנסיה של עובדיו. הוראה זו שבהסכם הקיבוצי הינה תנאי בחוזה העבודה האישי שבין המעסיק לעובד, מכח סעיף 19 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז - 1957. מכאן שאם המעסיק אינו מקיים את הוראת ההסכם הקיבוצי בדבר תשלומים למבטחים, הוא מפר את חוזה העבודה הקיים בינו לבין העובד. הפרה זו מעניקה לעובד עילת תביעה ישירה נגד המעסיק."**

...

19. לפיכך סבור אני שמבלי לגרוע מעילת התביעה של העובד כלפי מבטחים, עומדת לו עילת תביעה ישירה כלפי המעסיק לתשלום פיצוי על הנזק שנגרם לו בשל אי העברת תשלומי המעסיק - כולל כספים שנוכו משכר העובד - למבטחים."

ע"ע 1137/02 יוליוס אדיב נגד החברה לפיתוח ולמלונאות מרחביה בע"מ ואח'

13.8 זכות התביעה של קופת הגמל כלפי המעסיק אינה מאיינת את זכות התביעה של העובד:

**"אין כל בסיס לטענה כי חיוב לקרן ביטוח יכול ויעשה על פי תביעת הקרן בלבד. התשלום לקרן הינו חלק מ"תנאי העבודה" ובתור שכאלה הינו "הוראה אישית, כמשמעות הדיבור בסעיף 19 לחוק הסכמים קיבוציים תשי"ז-1957. דהיינו, לעובד זכות תביעה בגינה במישרין."**

העובדה שלקופת גמל (וקרן הביטוח הינה קופת גמל) זכות תביעה במישרין נגד מעביד מכח סעיף 28 לחוק הגנת השכר תשי"ח - 1958, אינה שוללת את זכותו של העובד לחייב את מעבידו למלא אחר

**הוראה אישית שבהסכם קיבוצי".**

דב"ע מב 3-132 להבים - משה פרנסה, פד"ע י"ד 264,269

13.9 העילות העומדות לרשותו של העובד הן שתיים: אכיפה או פיצויים והעובד רשאי לבחור ביניהן:

**"משהפרה המעבידה את חוזה העבודה על ידי אי ביצוע תשלומים ל"מבטחים", כמוטל עליה על פי ההסכם הקיבוצי החל לפי צו הרחבה, קמה למנוחה (היא העובד באותו מקרה - ש.צ.) זכות תביעה. הברירה היתה בידה לתבוע ביצוע בעין על ידי אכיפת תשלומים למבטחים, או לתבוע פיצויים על הפרת החוזה".**

דב"ע ל"ד / 3-40 אולמי פאר - אודור, פד"ע ה' 401, 411

ראה גם:

דב"ע לט 3-46 פלדון - אריגי דן בע"מ, פד"ע - י"א 107, 112, 111).

ראה גם:

**"במסגרת עילת האכיפה, הסעד המבוקש הוא חיוב המעביד לשלם לקופת הגמל את הסכומים אותם הוא חייב לקופה. במסגרת עילת הפיצויים, הסעד המבוקש הוא תשלום פיצוי לעובד עצמו על הנזק שנגרם לו בשל אי ביצוע תשלומי המעביד לקופת הגמל".**

ע"ע 1137/02 יוליוס אדיב נגד החברה לפיתוח ולמלונאות מרחביה בע"מ ואח'

13.10 הנה כי כן, בבוא העובד לקבל את הזכויות הפנסיוניות שלו מהקופה, בין אם מדובר בסכומי הצבירה ובין אם מדובר בפיצוי עבור מוות או נכות, הוא יקבלם מהקופה כאילו שולמו במועדס, אלא אם השתחררה הקופה מחובתה בדרכים הקבועות בדין.<sup>8</sup>

13.11 יחד עם זאת, במקרה בו המעביד אינו משלם את התשלומים לקופה כפי חובתו רשאי העובד לבחור האם הוא תובעת את נזקיו מהקופה או מהמעביד.

13.12 גם סעיף 19 ג. לחוק הגנת השכר קובע כי הזכות להלנת שכר איננה גורעת מכל זכות אחרת שיש לעובד כלפי המעביד.

**"19ג. הוראות סעיפים 19א ו-19ב לא יגרעו מזכויותיו של עובד כלפי מעביד או קופת גמל על פי חיקוק, הסכם או תקנון קופת הגמל, או מחובות זכויות הדדיות של מעביד וקופת גמל על פי הסכם או תקנון קופת הגמל".**

13.13 הואיל ועילת התביעה בתביעה ובבקשה לאישור היא בגין איחורים בביצוע ההפקדות, אזי חוץ מעילת הנזקים עומדת לעובד עילת תביעה בעשיית עושר ולא במשפט, שכן בתקופה בה לא העביר המעביד את הכספים לקופה מימן העובד, בעל כרחו, את האשראי הבנקאי של המעביד, בין אם היה המעביד ביתרת זכות ועל אחת כמה וכמה אם היה המעביד ביתרת חובה.

<sup>8</sup> ראה סעיף 19א.ח) לחוק הגנת השכר וכן פסק הדין: דבי"ע נו/6-10 איילון - אנוך פד"ע ל"ב 629, 642 (פורסם במאגר נבו)

13.14 האמור לעיל נכון הן לגבי הכספים שהנתבעת הייתה חייבת בהעברתם לקופה באופן ישיר (תגמולי מעביד) והן לגבי הכספים שהנתבעת ניכתה משכרו של התובעת במועד תשלום שכרו ולא העבירה אותם לקופה במועד.

13.15 לאור כל האמור לעיל, בית הדין יתבקש לקבוע כי הנתבעת חייבת לעובדיה ולפיכך על הנתבעת לשלם לתובעת בגין האיחור ריבית פיגורים לפי נתוני החשב הכללי<sup>9</sup> ולחלופין, ריבית דביטורית בהתאם לנתוני בנק ישראל, ולחלופין ריבית חוקית.

תדפיס ריבית הפיגורים של החשב הכללי מצורף ומסומן כנספח 9.  
תדפיס ריבית דביטורית מאתר האינטרנט של בנק ישראל מצורף ומסומן כנספח 10.

#### 14. הגדרת הקבוצה וחישוב הסעד הממוצע

14.1 **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.**

14.2 המבקש מעריך כי בתקופה הקובעת היו לנתבעת כ-1,500 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-10,500 "שנות עבודה" (1,500 עובדים בכל אחת מ-7 השנים).

14.3 לפי מיטב ידיעתו של המבקש משך התקופה הממוצעת לעובד אצל המשיבה הוא שנתיים. לפיכך, מעריך המבקש את מספר העובדים בתקופה הקובעת אצל המשיבה בכ-5,250 עובדים (7 שנות עבודה לחלק לממוצע של שנתיים לכל עובד כפול מספר העובדים לשנה) – להלן "חברי הקבוצה".

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

14.5 **הסעד הממוצע בעילה הנוגעת לאי תשלום תוספת ותק לפי צו ההרחבה:**

14.5.1 עובד נקיון זכאי לתוספת ותק החל משנת עבודתו השניה. לפיכך, עילת התביעה הממוצעת לעובד בותק של שנתיים היא תוספת הותק עבור השנה השניה בסך של 2.2 לירות ליום שהם 57.20 לירות לחודש, נכון למועד פרסום צו ההרחבה.

14.5.2 בהתאם לחוזר הוראת שעה משקי של החשב הכללי מסי' 2007-2-41 מיום 25/7/2007 בדבר הגנה על זכויות עובדים המועסקים בידי קבלני שירותים התעריף המשוער של תוספת הותק היא בסך של 0.35 אג' לשעה לעובד נקיון, שהם, לפי 186 שעות למשרה מלאה, סך משוער של 65.10 ₪ לחודש.

14.5.3 עובד נקיון זכאי לתוספת ותק החל משנת עבודתו השניה. לפיכך, קבוצת המעוניינים בעילה זו הם חברי הקבוצה, שעבדו בנתבעת מעל

<sup>9</sup> <http://www.ag.mof.gov.il/AccountantGeneral/AccountantGeneral/AccountantGeneralTopNav/AGSubjects/Interests>

שנה. התובעת מעריך כי 40% מחברי הקבוצה לא השלימו שנת עבודה. לפיכך, קבוצת המעוניינים הם 60% מעובדי הנתבעת בתקופה.

14.5.4 העילה האישית הממוצעת לשנתיים היא תוספת הותק לשנת העבודה השנייה (השנה הראשונה לתשלום תוספת הותק) בסך של 390.6 ₪ (32.55 ₪ לחודש כפול 12 חודשים)

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

#### 14.6 הסעד הממוצע בעילה הנוגעת לאי הפקדה לפנסיה בסעיף התגמולים:

14.6.1 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.

14.6.2 התובעת מעריכה כי כ-20% ערך מעובדי המשיבה בתקופה הקובעת עבדו פחות חצי שנה לכן, מספר המעוניינים בעילה הנוגעת לאי הפקדה בסעיף תגמולים לפנסיה הוא כ-4,200 [5,250 (שהם 1,500 עובדים לשנה כפול 7 שנים כפול שנתיים זמן עבודה ממוצע לעובד) כפול 80%].

14.6.3 העילה האישית הממוצעת לשנה בגין אי הפקדה לסעיף התגמולים בפנסיה היא בסכום השווה לשכר המינימום החודשי כפול 6% (231 ₪) כפול 12 חודשים.

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

#### 14.7 הסעד הממוצע בעילה הנוגעת לאי הפקדה לפנסיה בסעיף הפיצויים:

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

14.7.2 התובעת מעריכה כי כ-20% מחברי הקבוצה עבדו פחות חצי שנה.

14.7.3 לכן, מספר המעוניינים בעילה הנוגעת לאי הפקדה לפנסיה בסעיף הפיצויים הוא בשיעור של 80% מחברי הקבוצה.

14.7.4 העילה האישית הממוצעת לשנה בגין אי הפקדה לסעיף הפיצויים בקרן הפנסיה הוא שכר המינימום החודשי כפול 8.33% כפול 12 חודשים.

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

#### 14.8 חישוב הסעד הממוצע והקבוצתי לגבי העילה הנוגעת לאיחורים בהפקדה פנסיונית:

14.8.1 התובעת מעריכה כי הנתבעת שילמה את ההפקדות הפנסיוניות לקופה במועד אחד ולכן האיחור בתשלום השכר הוא לכל עובדי הנתבעת שהיו מבוטחים בביטוח פנסיוני.

14.8.2 התובעת מעריך כי 80% מעובדי הנתבעת היו מבוטחים בביטוח פנסיוני. לכן, מספר המעוניינים בעילה הנוגעת לאיחורים בתשלום השכר הוא 80% מעובדי הנתבעת בתקופה הקובעת.

14.8.3 לצורך הערכת סכום התובענה הייצוגית בעילה זאת חושב הפיצוי לפי שיעור ריבית הפיגורים כפי שהיא מפורסמת באתר החשב הכללי במועד הגשת הבקשה: 10% לשנה למשך 25 ימים בכל חודש על סכום של 50% משכר מינימום דהיינו סך של 1.93 ₪ לחודש לעובד.

14.8.4 תחשיב סכום התביעה הייצוגית בעילה זאת, הוא כמפורט בתחשיב להלן.

14.9 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:

תחשיב קבוצתי לפי ממוצע	הפקדות לפנסיה תגמולים	הפקדות לפנסיה פיצויים	תוספת ותק	איחור בהפקדה פנסיונית
מס' עובדים לשנה	1,500	1,500	1,500	1,500
תקופת התביעה- שנים	7	7	7	7
תקופת עבודה ממוצעת	2.00	2.00	2.00	2.00
מספר חברי הקבוצה	5250	5250	5250	5250
שיעור המעוניינים בעילה	80%	80%	60%	80%
מספר המעוניינים בעילה	4,200	4,200	3,150	4,200
סכום חודשי ממוצע	116 ₪	160 ₪	32.55 ₪	1.93 ₪
סכום לתקופת עבודה ממוצעת	2,079 ₪	2,886 ₪	391 ₪	46.20 ₪
ס"ה לחברי הקבוצה	8,732,254 ₪	12,123,279 ₪	1,230,390 ₪	194,050 ₪

14.10 חישוב סכום התביעה הייצוגית הכולל, אפוא, הוא:

הפקדות לפנסיה תגמולים	8,732,254 ₪
הפקדות לפנסיה פיצויים	12,123,279 ₪
תוספת ותק	1,230,390 ₪
איחור בהפקדה פנסיונית	194,050 ₪
<b>ס"ה</b>	<b>22,279,972 ₪</b>

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

14.12 בנוסף לאמור לעיל, לפסוק לתובעת הפרשי הצמדה וריבית מיום שהיה אמור להשתלם כל סכום מהסכומים המפורטים לעיל ועד ליום התשלום בפועל.

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

## 15. 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:

- 15.1 האם חל על הנתבעת צו ההרחבה בענף הנקיון.
- 15.2 האם לנתבעת חובה לשלם למי מחברי הקבוצה תוספת ותק ואם כן באיזה סכום.
- 15.3 האם שילמה הנתבעת תוספת ותק לעובדים בעלי ותק של שנה או יותר, כפי חובת הנתבעת בצו ההרחבה.
- 15.4 האם הנתבעת מחויבת להפקיד עבור מי מחברי הקבוצה כספים לקרן פנסיה או להסדר פנסיוני אחר, הן בסעיף התגמולים והן בסעיף הפיצויים.
- 15.5 מהם שיעורי ההפקדה בהם מחויבת הנתבעת להפקיד עבור עובדיה לקרן פנסיה או להסדר הפנסיוני אחר, הן בסעיף התגמולים והן בסעיף הפיצויים.
- 15.6 האם הפרה הנתבעת את חובתה כלפי חברי הקבוצה או מי מהם להפקיד עבורם כספים לקרן פנסיה או להסדר פנסיוני אחר, הן בסעיף התגמולים והן בסעיף הפיצויים.
- 15.7 בהנחה כי הנתבעת הפרה חובתה כלפי חברי הקבוצה או מי מהם להפקיד עבורם כספים להסדר פנסיוני, הן בסעיף התגמולים והן בסעיף הפיצויים – האם ניתן לאכוף בדיעבד חובה זו ואם לא – מהו הפיצוי הראוי בגין הפרה זו.
- 15.8 אם הייתה הנתבעת עומדת בחובתה להפקיד עבור חברי הקבוצה כספים בגין הסדר פנסיוני, לרבות הפקדה בסעיף הפיצויים, האם הייתה הנתבעת רשאית להחזיר כספים אלו לעצמה במקרה של עזיבת עבודה של מי מחברי הקבוצה שאינה מזכה אותו בפיצויי פיטורים.
- 15.9 האם העבירה הנתבעת לקופה את ההפקדות הפנסיוניות של חברי הקבוצה במועד ואם לא, האם מגיע למי מחברי הקבוצה פיצוי על כך, ואם כן, באיזה שיעור או באיזה סכום.
- 15.10 האם על הנתבעת לשלם את הסכומים המגיעים לחברי הקבוצה כסכום נטו ולגלם את המס בגינם.
- 15.11 האם על הנתבעת לשלם את הסכומים המגיעים לחברי הקבוצה בתוספת הפרשי הצמדה וריבית מיום שאמור להשתלם כל תשלום ועד ליום התשלום בפועל.

## 16. תשתית ראייתית ראויה ועילת תביעה מוצקה

- 16.1 הזכויות אשר הפרתן מהווה את עילות התובענה הייצוגית הן זכויות שמקורן בזכויות אישיות בצו הרחבה וזכויות מכוח חוק העבודה המגן – זכויות ברורות מוצקות שאינן ניתנות לויתור.
- 16.2 תלושי השכר של התובעת הם תשתית ראייתית ראויה ומוצקה לתובענה הייצוגית. תלושי השכר יצאו מתחת ידה של הנתבעת והם מפורטים באופן ברור ומפורש את הסכומים ששילמה הנתבעת לתובעת, ויותר מכך: הם מראים באופן מפורש מהם הסכומים שלא שילמה הנתבעת.

16.3 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 תחזק כנגדו.

16.4 בנוסף, נטל ההוכחה בדבר ביצוע רישום נתוני שכרו 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 ניהול 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 226ב) 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."

עע (ארצי) 212/06 ימית א. ביטחון (1988) בע"מ נ' אלי אפרים (פורסם בנבו)

16.5 תיקון מס' 24 לחוק הגנת השכר תשי"ח-1958<sup>10</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, ביחוד 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 מכונות 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 אוחיון ואח' – אהרון אספיס ואח', [פורסם בנבו], מיום 5.10.06."**

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

<sup>10</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.

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

"29. כעולה מדברי ההסבר 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).

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

17.1 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).

17.2 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.

17.3 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;"

17.4 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 ליעוץ כלכלי בע"מ נגד חברת טבע תעשיות פרמצבטיות בע"מ פ"מ מ"ו (2) 183, 201].

17.5 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 54ב(1) 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 תובעת, 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 התובעת 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.

17.6 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.

17.7 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 התובעת אינן אלא טענות הגנה שעליה החובה לטעון אותן בפרוט ולהוכיחן. טענות התובעת 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 תובעת ותובעת, 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...".

17.8 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 כייצוגית 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.

17.9 כך נקבע לעניין תובענה ייצוגית בגין פרט מטעה בתשקיף לפי חוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 [ר' דברי כב' 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 כב' השופטת שטרסברג-כהן בע"א 1977/97 ברזני נ' בזק החברה הישראלית לתקשורת, בע"מ פ"ד נה (4) 584, בעמ' 611. באותה פרשה הייתה אמנם כב' השופטת שטרסברג-כהן בדעת מיעוט, אך לא בנקודה זו].

17.10 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 לעניין 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 ששולמו על ידי כל אחד מן הרוכשים לא יהיה כלל במחלוקת.

בנסיבות אלה, נראה כי גיהול 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 דר"ח פשוט מן המחשב."

ת.א. (ת"א) 1690/01 יעל ומשה רונן 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 מהנמנים על הקבוצה."

17.11 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."

17.12 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 כייצוגית, 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.

17.13 נמצאנו למדים, לא זאת בלבד שאין כל דרישה לסעד כספי זהה, הרי שתוק 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.

17.14 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."

17.15 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.

17.16 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.

17.17 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 11.**

17.18 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.

17.19 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 ועילה לניהול ההליך הייצוגי:

**"אכן, ברוב המקרים של המכריע של המכריע, 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."**

17.20 חוק תובענות ייצוגיות קובע את אופן ניהול התובענה הייצוגית לאחר אישור הבקשה<sup>11</sup>. אופן ניהול ההליך הקבוע בחוק תובענות ייצוגיות ובדיקת הוכחות החוב על ידי "ממונה"<sup>12</sup> זה, למעשה, לבדיקת תביעות חוב והכרעה בהם על ידי בעל תפקיד<sup>13</sup> במקרה של פירוק חברה, עניין המתבצע כדבר של שגרה לצורך הכרעה בזכויות עובדים לצורך תשלומם על ידי המוסד לביטוח הלאומי<sup>14</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>15</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

<sup>11</sup> סעיף 20 לחוק תובענות ייצוגיות

<sup>12</sup> סעיף 20(ב) לחוק תובענות ייצוגיות

<sup>13</sup> כונס נכסים, מפרק זמני, או מפרק קבוע

<sup>14</sup> פרק ח' לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה-1995 - ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד

<sup>15</sup> פרייק 423-08 המוסד לביטוח לאומי נ' עלי חליל מיום 13/11/2008 (פורסם במערכת נט- המשפט)

**וחומר שהוא אפשרי במקרה הנדון בו העילות מוגדרות מלכתחילה וכללי החישוב של הסעד ידועים וקבועים מראש.**

17.21 גם אם קיימת שונות בתפקידים של עובדי הנתבעת, הרי שרוב עובדיה של הנתבעת הם עובדי שמירה. לכן, בהתאם להלכה שנקבעה בעניין אצילדייב<sup>16</sup> צו ההרחבה החל על רוב העובדים חל גם על שאר עובדי הנתבעת.

17.22 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 שתברי הקבוצה מחולקים לסקטורים שונים ולעיסוקים שונים, גם אילו היתה הנתבעת מוכיחה עניין זה.

**18. היותה של הקבוצה ידועה ומוגדרת אינו מונע קבלת בקשת האישור**

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

18.2 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 התומך באישור התובענה כייצוגית:

**"סבורני כי מקרה זה מתאים מאין כמוהו 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 דר"ח פשוט מן המחשב."**

18.3 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 יחידים הקבוצה כאשר 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."**

18.4 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>17</sup>.

<sup>16</sup> עע (ארצי) 324/05 ריבה אצילדייב נ' עמישב שרותים בע"מ (פורסם במאגר נבו)

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

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

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

19.2 חולשתה של קבוצת המעוניינים, ותופעת תת האכיפה בקרב עובדי קבלן בנקיון 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 ניקיון הפונים לבית הדין לאכיפת זכויותיהם המופרות מצומצם יחסית להיקף ההפרה.

19.3 התובעת תטען, כי עובדי ניקיון אינם תובעים, לא כתוצאה מפתרון בעייתם אלא, מחששם לפרנסתם. לתובעת הבודדת 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.

19.4 התובעת תטען כי בענפי הניקיון קיימת תופעה מובהקת של תת אכיפה אשר יסודותיה נעוצים במאפייני האוכלוסייה המוחלשת המרכיבה את עובדי הניקיון. 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.

19.5 התובעת תטען כי מחקרים שנעשו בתחום אכיפת זכויות עובדי קבלן תומכים בעמדה של התובעת:

מחקר אודות העובדים השקופים בשירות המדינה מצורף ומסומן כנספח 12.

מסמך רקע בנושא מאפייני העסקה של עובדי שמירה ואבטחה בישראל מצורף ומסומן כנספח 13.

19.6 ההיגיון העומד, בדרך כלל, בבסיס הטענה כי סכום תביעה גבוה אינו מאפשר תובענה ייצוגית הוא: שכאשר טענת הטעיה בסכום גבוה, שווה לכל תובעת 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 תזקה ומוצקה כגון זכות בצו הרחבה איננה נאכפת, אלא לעיתים נדירות.

19.7 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:

19.8 בפרשת סבן איתן אושרה כייצוגית תביעה בשל נזק בגין השקעה בנייע שירדה לטמיון בסך מצטבר של  $13,713 = 7,447 + 6,266$  ₪. ת.א. (נצ') 496/95 סבן איתן נ' אפרדיים להב תק-מח 99 (3), 914 (סעיף 2 להחלטה).

- 19.9 בפרשת **רייכרט**, הסכום שנתבע היה בסך **72,997** ₪. ת.א. 1134/95 המ' 13101/95 עזרא רייכרט נ' משה שמע, תק-מח 96 (2), 81.
- 19.10 בפרשת אור"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).
- 19.11 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").
- 19.12 בפרשת חבושה אושרה תביעה ייצוגית בבית הדין לעבודה כאשר העילה האישית של התובעת הייתה 18,983 ₪ - עב (ת"א) 4524/06 חבושה ארוז נ' יבטח-אבטחה ושמירה בע"מ.
- 19.13 מבלי לפגוע באמור לעיל תטען התובעת כי כאשר כי 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.

## 20. תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת

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

- 20.1 **התובענה הייצוגית היא הדרך היחידה בה יקבלו חברי הקבוצה את זכויותיהם. לפיכך, בהכרח, זו היא גם הדרך היעילה וההוגנת ביותר.**
- 20.2 התובענה הייצוגית תאפשר הכרעה לטובת חברי הקבוצה אשר חלקם כלל אינם מודעים לזכויות הנטענות בתביעה ובבקשה זאת.
- 20.3 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.
- 20.4 לכל אחד מחברי הקבוצה קיימת חוסר כדאיות בניהול הליך משפטי נפרד הואיל והוא צפוי להוצאות וטרחה רבים יחסית לסכום העילה האישית.
- 20.5 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.
- 20.6 יתר על כן, נקיטת הליכים נפרדים הייתה עלולה לגרום, ואף גרמה בעבר, לפסיקות סותרות של בית הדין הנכבד.
- 20.7 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.

20.8 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-שיויון 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.

20.9 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.

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

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

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

20.10.3 גם כאשר מגיש תובעת 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.

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

20.10.5 התובעת תטען כי תת האכיפה בענף הנקיון מגיע כדי ידיעה שיפוטית של בית הדין הנכבד.

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

20.11 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 מתדליה והפרות התחייבויותיה לבין המועד בו יוגשו תביעות אישיות – אם וכאשר יוגשו.

20.12 היעדרות בית הדין הנכבד לבקשה זו תקדם את מטרת החקיקה בתובענות ייצוגיות והן את מטרות החקיקה בתחום יחסי העבודה בכלל ובתחום הפנסיה בפרט.



- 20.12.1 אישור התובענה כייצוגית יאפשר זכות גישה לבית הדין, לאוכלוסיה המתקשה בדרך כלל לעמוד על זכויותיה ולפנות לבית המשפט כיחידים.
- 20.12.2 אישור התובענה כייצוגית יקדם מאוד את אכיפת הדין והנורמה הראויה כמפורט בעילות התובענה ויתרום רבות להרתעה מפני הפרתן.
- 20.12.3 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;
- 20.12.4 אישור התובענה כייצוגית היא למעשה הדרך היחידה לקיים ניהול יעיל, הוגן וממצה של תביעות חברי הקבוצה כלפי הנתבעת.
- 20.13 עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בדרך הולמת הן על ידי התובעת והן על ידי באי כוחו:
- 20.13.1 לתובעת עילה אישית נגד הנתבעת. התובעת נפגע פגיעה אישית עקב מחדלי הנתבעת המאפשרת לו הזדהות מלאה עם הקבוצה לגבי אותה פגיעה, הן מבחינה עובדתית הן מבחינה משפטית והן מבחינה רגשית.
- 20.13.2 לתובעת ולקבוצה זהות אינטרסים מלאה לגבי עילות התביעה.
- 20.13.3 למבקש אמונה שלמה בצדקת התביעה והוא בעל נכונות ונחישות לקיים את ההליך המשפטי.
- 20.13.4 לב"כ התובעת ותק וניסיון מקצועי הן בתחום דיני עבודה והפנסיה והן בתחום ניהול הליכים משפטיים מורכבים בכלל והתביעות הייצוגיות בפרט. לב"כ התובעת ניסיון רב בניהול תביעות ייצוגיות בדיני עבודה.
- 20.13.5 קיים יסוד סביר להניח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בתום לב, שכן התובעת הינה חברת קבוצה טיפוסית שסבלה נזק באופן דומה לשאר חברי הקבוצה.
- 20.13.6 למבקשת או לב"כ אין מניעים אחרים אלא לקדם מטרת ראויות, לרבות פיצוי על מחדלי הנתבעת ואי מילוי חובותיה, כמפורט בבקשה זו.
- 20.13.7 מדובר בתביעה מוצקה וראויה הנתמכת ברובה בהלכות פסוקות של בית הדין לעבודה.

## 21. סיכויי הצלחת התביעה טובים

- 21.1 הטעון המפורט בכל עילה ועילה מביא למסקנה כי סיכויי התובענה הייצוגית טובים לגבי כל חברי הקבוצה.
- 21.2 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.

21.3 בתי הדין לעבודה אישרו תובענות ייצוגיות במקרים בהם ההפרות לא היו מתוקף חוק העבודה המגן בעניין סבצ'קוב, בעניין בן שלמה, בעניין רדושיצקי ובעניין חבושה, קל וחומר שסיכויי התובענה הייצוגית טובים כאשר מדובר בעילות מכוח חוק העבודה המגן.

21.4 בית הדין הארצי נתן תוקף של פסק דין להסכם פשרה במסגרתו אושרה הלכה למעשה תובענה ייצוגית בעניין שמואלביץ<sup>18</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."

## 22. סוף דבר

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


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

22.3 העובדות בבקשה זו נתמכות בתצהיר המבקש.

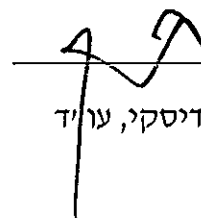
22.4 מן הדין ומן הצדק להיעתר לבקשה.



רם גורודיסקי, עו"ד



שי בן נתן, עו"ד



גל גורודיסקי, עו"ד

ב"כ המבקשת

<sup>18</sup> עע (ארצי) 238/07 עמית שמואלביץ נ' קודקוד אבטחה ורפואה בע"מ (פורסם במאגר נבו)

## רשימת הנספחים:

1 -	כתב התביעה האישית
2	חוזר הוראת שעה משקי של החשב הכללי מס' 41-2-2007 מיום 25/7/2007 בדבר הגנה על זכויות עובדים המועסקים בידי קבלני שירותים
3	זוח הפקדות מחברת הביטוח
4	תלושי השכר של קוטיאנוב מרינה
5	תלושי השכר של קוריאגין נינה
6	תלושי השכר של נורוב סבטלנה
7	תלושי השכר של קלוזמן סבטלנה
8	כתב תביעה 25 תובעים
9	תדפיס ריבית של החשב הכללי
10	תדפיס ריבית דביטורית מאתר האינטרנט של בנק ישראל
- 11	זוגמא לטופס ריכוז שנתי של נתוני שכר (בטשטוש נתונים)
- 12	מחקר אודות העובדים השקופים בשירות המדינה
- 13	מסמך רקע בנושא מאפייני העסקה של עובדי שמירה ואבטחה בישראל

# תצהיר

אני הח"מ רינה בלאושטיין ת.ז. ת.ז. 309405306, לאחר שהוזהרתי כי עלי להצהיר את האמת ואם לא אעשה כן אהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק מצהיר בזה כדלקמן:

1. אני התובעת בתביעה שאני מגישה נגד מעבידתי לשעבר, חברת דרור כנף תפעול שירותים בע"מ (להלן: "התביעה" ו-"דרור כנף" בהתאמה) ואני מגישה תצהיר זה בתמיכה לבקשה לאישור חלק מעילות התביעה כתובענה ייצוגית (להלן: "הבקשה" או "הבקשה לאישור").

## ⊗ העתק כתב תביעה על נספחיו מצורף כנספח 1

2. הנתבעת שילמה לי לפי המפורט בתלושי השכר שלי. לא קיבלתי מן הנתבעת תשלומים מעבר למפורט בתלושי השכר.

## ⊗ העתק תלושי השכר שלי מצורף כנספח 2

3. העובדות המתוארות בתצהיר זה ידועות לי מידיעה אישית.

4. הבקשה לאישור עניינה אישור עילות מתוך כתב התביעה שהגשתי כייצוגית באשר דרור כנף קיפחה את זכויותיי ואת זכויות עובדיה האחרים בעילות אשר פורטו בבקשה: אי תשלום תוספת ותק; אי הפקדה לקרן פנסיה; איחור בתשלומים להסדר הפנסיוני.

5. עבדתי אצל דרור כנף בתפקיד עובדת ניקיון.

6. עיסוקה של דרור כנף הוא מתן שירותי ניקיון ללקוחותיה על ידי השמת עובדיה בתפקידי ניקיון אצל לקוחותיה.

7. התחלתי לעבוד אצל דרור כנף ביום 2.4.06.

8. סיימתי עבודתי אצל דרור כנף ביום 31.3.09.

9. דרור כנף לא שילמה לי תוספת ותק בכל שנות עבודתי בה.

10. דרור כנף לא הפקידה לי את ההפקדות לקרן הפנסיה בגין כל התקופה בה הייתה צריכה להפקיד ולא הפקידה כלל בסעיף הפיצויים.

11. מרגע שהתחילה דרור כנף להפקיד את ההפקדות הפנסיוניות היא ניכתה בכל חודש סכומים לביטוח מנהלים אשר היה עליה להעבירם לחברת הביטוח.

12. דרור כנף הפקידה עבורי הפקדות לביטוח מנהלים במועדים המפורטים בדו"חות הקופה שנמצאים ביד.

## ⊗ העתק דוח הפקדת מחברת הביטוח מצורף כנספח 3

13. לא רק שדרור כנף הפקידה את ההפקדות הפנסיוניות באופן חלקי אלא היא גם שילמה את ההפקדות לקופה כחודשיים עש שלושה לאחר הניכוי בתלוש.

14. במהלך תקופת עבודתי שילמתי מס הכנסה בשיעורים הנקובים בתלושי השכר שלי.

15. אני מאמינה כי כל הנתונים אודות חברי הקבוצה נמצאים ברשותה של דרור כנף.

16. אני מעריכה כי בתקופה הקובעת היו לדרור כנף כ- 1,500 עובדים בכל שנה.

17. אני מעריכה כי משך התקופה הממוצעת לעובד אצל דרור כנף הוא שנתיים.

18. יחד אתי עבדו במקום עבודתי עובדים נוספים אשר אני מכירה את תנאי עבודתם.

19. עילות התביעה בתביעה הייצוגית התקיימו גם בעובדים הנוספים שעבדו איתי והם: קוטיאנוב מרינה, קוריאגין נינה, נזרוב סבטלנה, וקלוזמן סבטלנה.

❖ העתק תלושי השכר של קוטיאנוב מרינה מצורף כנספח 4

❖ העתק תלושי השכר של קוריאגין נינה מצורף כנספח 5

❖ העתק תלושי השכר של נזרוב סבטלנה מצורף כנספח 6

❖ העתק תלושי השכר של קלוזמן סבטלנה מצורף כנספח 7

20. לאור היכרותי עם תנאי העבודה של העובדים הנוספים שעבדו אתי כאמור לעיל ומשיחותיי עם עובדים נוספים אני מעריכה שעילות התביעה שלי התקיימו אצל רוב עובדי הנתבעת אם לא בכלם.

21. דרור כנף הערימה קשיים רבים בפני ובפני חבריי כאשר ביקשנו את זכויותינו. גם כאשר חברי הקבוצה הגישו תביעות לא שילמה הנתבעת את הזכויות המגיעות להם.

❖ העתק כתב תביעה מצורף כנספח 8

22. אני סבורה שדרור כנף לא שילמה לרוב עובדי הנתבעת (אם לא לכולם) תוספת ותק.

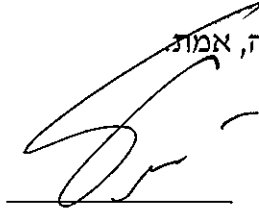
23. אני סבורה שדרור כנף לא הפקידה לרוב עובדי הנתבעת (אם לא לכולם) את ההפקדות לקרן הפנסיה בגין כל התקופה בה הייתה צריכה להפקיד ולא הפקידה כלל בסעיף הפיצויים.

24. אני חושבת שדרור כנף שילמה את ההפקדות הפנסיוניות במועד אחד לכל עובדיה, הוא מועד ההפקדות להסדר הפנסיוני שלי.

25. במשך השנים שעבדתי בדרור כנף אני יודעת שהעובדים פחדו לדרוש את הזכויות שלהם מדרור כנף, כדי לא לאבד את מקום העבודה.

26. אני מאמינה שתביעה ייצוגית היא הדרך היחידה בה העובדים יקבלו את הזכויות שלהם.

27. אני מצהירה כי זהו שמי, זו חתימתי והאמור בתצהירי זה, אמת.



רינה בלאושטיין

### אישור

אני הח"מ, שי בן נתן, עו"ד, מרחוב יהודה הלוי 75 בתל אביב, מאשר בזאת כי ביום 6.10.09 התייצבה בפני הגב' בלאושטיין רינה ת.ז. 309405306, ולאחר שהזהרתיה כי עליה לומר את האמת וכי תהיה צפויה לעונשים הקבועים בחוק אם לא תעשה כן, חתמה על הצהרתה הנ"ל.



שי בן נתן, עו"ד

1 העתק כתב תביעה על נספחיו

2 העתק תלושי השכר שלי

3 העתק דוח הפקדת מחברת הביטוח

4 העתק תלושי השכר של קוטיאנוב מרינה

5 העתק תלושי השכר של קוריאגין נינה

6 העתק תלושי השכר של נורוב סבטלנה

7 העתק תלושי השכר של קלוזמן סבטלנה

8 העתק כתב תביעה