

**בבית הדין האזורי לעבודה
בתל אביב יפו**

אביב סמוכה 021756721

בענין:

ע"י ב"כ עוה"ד גל גורודיסקי ו/או רם גורודיסקי ואח'
מרח' יהודה הלוי 75 תל אביב 65796
טל' 03-5605222 ; פקס 03-5663660

המבקש (התובע)

נגד

ההתאחדות לכדורגל בישראל

אצטדיון רמת גן, דרך אבא הלל סילבר 299 רמת גן 52594

המשיבה (הנתבעת)

בקשה בכתב

לאישור תביעה כתובענה ייצוגית

בהתאם לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006

1. 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 התובע נגד הנתבעת בד בבד עם הגשת בקשה זו ואשר העתק ממנה מצורף לבקשה זו.

העתק כתב התביעה האישית של התובע (ללא נספחים) מצורף לבקשה זו ומהווה חלק בלתי נפרד ממנה.

"התובענה הייצוגית" - העילות מתוך התובענה אשר התובע מבקש לאשרן כייצוגיות כמפורט בבקשה זו.

"הבקשה לאישור" - בקשה זו המוגשת לצורך קבלת אישור בית משפט הנכבד לנהל את התובענה הייצוגית.

"התקופה הקובעת" - 7 שנים שלפני הגשת הבקשה לאישור בתיק זה.

"שופט" – מי שהועסק על ידי הנתבעת בתקופה הקובעת בתפקיד של שופט במשחקי כדורגל שארגנה הנתבעת.

"מבקר" – מי שהועסק על ידי הנתבעת בתקופה הקובעת בתפקיד של מבקר שופטים במשחקי כדורגל שארגנה הנתבעת.

"הקבוצה" או "חברי הקבוצה" – עובדי הנתבעת בתפקיד שופטים ומבקרים במהלך התקופה הקובעת.

"חוק הגנת השכר" - חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958

"חוק פיצויי פיטורים" – חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ה-1965.

"חוק הודעה לעובד" – חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), תשס"ב-2002

2. מבוא

בקשה זו עניינה אישור עילות מתחום חוק העבודה המגן, מתוך תביעת המבקש, כתובענה ייצוגית, באשר המשיבה קיפחה את זכויותיו של המבקש ואת זכויות עובדיה האחרים, בין השאר כדלקמן:

- 2.1 בכך שהיא מאלצת את התובע ועובדיה האחרים, בכוחנות וסחטנות לחתום על הסכם עבודה הכולל תנאים שמשמעותם ויתור על מעמדם וזכויותיהם כעובדים במשך שנים ארוכות, כאשר מעמדו של התובע וחבריו לעבודה כעובדים אינו עניין להסכמת הצדדים הן משום היותו עניין של סטטוס והן משום שהוא מהווה תנאי לזכויות מתחום חוק העבודה המגן, לרבות זכותם לקבל פיצויי פיטורים על פי ותק מתחילת עבודתם, זכויות שאינן ניתנות להסכמה או ויתור.
- 2.2 בכך שלא הפקידה עבור התובע ועובדיה האחרים כספים לקרן פנסיה כפי חובתה בצו ההרחבה, בדבר פנסיה חובה בכלל המשק, עניין שאינו ניתן לויתור לפי סעיף 20 לחוק הסכמים קיבוציים תשי"ז-1957;
- 2.3 בכך שלא שילמה לתובע ועובדיה האחרים דמי הבראה כפי חובתה מכוח צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בדמי הבראה ונופש, עניין שאינו ניתן לויתור לפי סעיף 20 לחוק הסכמים קיבוציים תשי"ז-1957;
- 2.4 בכך שלא שילמה לתובע ועובדיה האחרים חופשה בתשלום ו/או פדיון חופשה כפי חובתה על פי חוק חופשה שנתית, זכות מכוח חוק העבודה המגן שאיננה ניתנת לויתור.
- 2.5 בכך שלא שילמה לעובדיה שכר מינימום עבור זמן עבודה שביצעו עבורה ובהוראתה, בניגוד לחוק שכר מינימום, זכות מכוח חוק העבודה המגן שאיננה ניתנת לויתור.
- 2.6 בכך שלא מסרה לתובע ולעובדיה האחרים הודעה לעובד על פי חוק הודעה לעובד, מחדל המגיע כדי עבירה וקנס בצדה, בתוך פגיעה בזכות שאיננה ניתנת לויתור.
- 2.7 בכך שאיחרה באופן קבוע ושיטתי בתשלום שכר עובדיה בניגוד לחוק הגנת השכר, זכות מכוח חוק העבודה המגן שאיננה ניתנת לויתור.

3. העתירה

בית הדין הנכבד יתבקש בבקשה זו כדלקמן:

- 3.1. 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");
- 3.2. להגדיר את קבוצת המעוניינים שבשם תנוהל התובענה. לחילופין, להגדיר תת-קבוצה של קבוצת מעוניינים בעילה, שלגביה מתעוררות שאלות של עובדה או משפט, אשר אינן משותפות לכלל חברי הקבוצה ובמקרה כזה, להורות על מינוי תובע מייצג או בא כוח מייצג לתת-הקבוצה, ככל שהדבר דרוש כדי להבטיח שעניינם של חברי תת-הקבוצה ייוצג וינוהל בדרך הולמת;
- 3.3. לפרט בהחלטה לאישור התובענה כייצוגית את עילות התובענה ואת השאלות של עובדה או משפט המשותפות לקבוצה כמבוקש בבקשה זו;
- 3.4. לפרט בהחלטה לאישור התובענה כייצוגית את הסעדים הנתבעים בהתאם למפורט בבקשה להלן.
- 3.5. לחילופין, ולשם הזהירות בלבד, יתבקש בית הדין הנכבד לאשר את התובענה כייצוגית אף אם לא התקיימו התנאים האמורים בסעיף 8(א)(3) או 8(א)(4) לחוק תובענות ייצוגיות, בתוך הבטחת קיומם של תנאים אלה בדרך של צירוף תובע מייצג או בא כוח מייצג או החלפתם, או בדרך אחרת וליתן בהחלטתו הוראות לשם הבטחת ייצוג וניהול ענינם 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 המבקש 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, בשיעור ובאופן שיקבע, לכל אחד מחברי הקבוצה שהוכחה זכאותו לפיצוי או לסעד כאמור ובהקשר זה:
- 3.7.1. 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.
- 3.7.2. לחילופין, להורות על תשלום פיצוי כספי בסכום כולל ועל אופן חישוב חלקו של כל חבר קבוצה ולהורות בדבר חלוקתו בין חברי הקבוצה, באופן יחסי לנזקייהם, 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.
- 3.8. להורות על מתן כל סעד אחר לטובת הקבוצה, כולה או חלקה, או לטובת הציבור, כפי שימצא לנכון בנסיבות העניין.

- 3.9. להורות על פרסום הודעה לחברי הקבוצה בהתאם להוראות סעיף 25 לחוק תובענות ייצוגיות ;
- 3.10. להורות על תשלום גמול לתובע המייצג אף אם לא אושרה התובענה הייצוגית או שלא ניתנה הכרעה בתובענה הייצוגית לטובת הקבוצה ;
- 3.11. לקבוע את שכר הטרחה של בא הכוח המייצג בעד הטיפול בתובענה הייצוגית, לרבות בבקשה לאישור ;

4. רקע עובדתי והעילות האישיות בתובענה הייצוגית

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

4.2. הצדדים

4.2.1. הנתבעת, ההתאחדות הישראלית לכדורגל, היא עמותה המארגנת, מפעילה ומנהלת את כלל תחרויות הכדורגל הרשמיות בישראל.

4.2.2. במסגרת פעילותה כאמור, מעסיקה הנתבעת, בין השאר, שופטים בתחרויות הכדורגל הרשמיות אותן היא מארגנת, בין בעצמה ובין על ידי "איגוד השופטים", המהווה אגף בנתבעת וחלק ממנה.

4.2.3. כמו כן מעסיקה הנתבעת, בין השאר, מבקרים המפקחים על עבודת השופטים במהלך המשחקים.

4.2.4. התובע עבד אצל הנתבעת, ההתאחדות לכדורגל בישראל, בתפקיד שופט והיא הסדירה את תנאי עבודתו ושילמה את שכרו.

⊗ העתק תעודת שופט של התובע מצורף ומסומן כנספח א'.

4.2.5. התובע מתגורר בגבעתיים ומקום עבודתו של התובע היה בעיקר באיזור המרכז.

4.2.6. התובע החל עבודתו אצל הנתבעת כשופט ביום 1/2/2006.

4.2.7. התובע עבד אצל הנתבעת בשנים 2000-2001 אולם הפסיק עבודתו עקב שירות בצבא קבע וחזר לעבוד בנתבעת, כאמור, ביום 1/2/2006.

4.2.8. במועד הגשת הבקשה התובע עדיין עובד אצל הנתבעת.

4.3. תנאי עבודתו של התובע

4.3.1. אין הסכם בכתב בין התובע לנתבעת והנתבעת לא מסרה לתובע הודעה לעובד כפי חובתה בדין כפי שיפורט להלן.

4.3.2. הנתבעת שילמה את שכרו של התובע בהתאם לקבוע בתעריפים שנהגו אצלה, אולם, הנתבעת החלה להנפיק לתובע תלושי שכר רק מחודש מרץ 2008.

⊗ העתק תלושי שכר של התובע (3-5/2008) מצורפים ומסומנים כנספח ב'.

4.3.3. פירוט התשלומים ששולמו לתובע בתקופת עבודתו (החל ממאי 2006 הוא כדלקמן):

מועד	סכום ששולם	₪
22/05/2006	356.00	₪
22/05/2006	918.40	₪
20/07/2006	1,654.00	₪
23/08/2006	1,482.60	₪
03/11/2006	90.00	₪
08/02/2007	417.26	₪
15/02/2007	701.34	₪
01/04/2007	1,126.62	₪
03/05/2007	402.71	₪
15/06/2007	775.78	₪
04/07/2007	648.20	₪
17/10/2007	614.81	₪
15/11/2007	913.36	₪
18/12/2007	952.13	₪
17/01/2008	1,429.74	₪
10/03/2008	744.88	₪
01/04/2008	706.07	₪
07/05/2008	5,741.31	₪
06/06/2008	1,696.94	₪

4.3.4. כאמור, רק בגין 3 התשלומים האחרונים קיבל התובע תלושי שכר.

4.4. עבודת התובע ללא תשלום

4.4.1. התשלומים ששולמו לתובע, על פי תעריפי השכר של הנתבעת שולמו לו רק בגין שיפוט במשחקי הכדורגל שארגנה הנתבעת וכן עבור נסיעות.

העתק טבלת השכר לשופטי כדורגל מצורף ומסומן כנספח ג'.

4.4.2. בנוסף על משחקי הכדורגל בהם שפט, נדרש התובע על ידי הנתבעת להשתתף גם בפעילות נוספת כדלקמן:

4.4.2.1. נסיעות למשחקים מרוחקים, בתדירות של פעם בחודש לפחות, אשר ארכו מדי פעם למעלה משעתיים לכל כיוון. ובס"ה למעלה מ-4 שעות למשחק.

4.4.2.2. השתתפות בישיבות אזוריות במשך שעה וחצי כל אחת בתדירות של אחת לשבועיים. עד שנת 2007 תדירות הישיבות האזוריות היתה פעם בשבוע.

4.4.2.3. אימון גופני שבועי במשך שעה וחצי כל אימון. פעם בשבוע במשך כל תקופת עבודתו של התובע.

4.4.2.4. פגישת חניכה שבועית של שופטים צעירים במשך שעה וחצי כל פגישה. פעם בשבוע במשך כל תקופת עבודתו של התובע.

4.4.2.5. כנסים מקצועיים, פעמיים בשנה, במשך 6 שעות כל פעם.

4.4.3. הנתבעת פרסמה מעת לעת הודעות על הארועים בפורטל השופטים.

⊖ תדפיס מאתר האינטרנט של הנתבעת ובו ההודעות "בפורטל השופטים" הכוללות פעילות בה נדרש התובע להשתתף מצורף ומסומן כנספח ד'.

4.4.4. בהתאם לנוסח ההודעות, הפעילות כמפורט לעיל בוצעה לדרישת הנתבעת כתנאי להעסקתו של התובע.

4.4.5. התובע לא קיבל שכר או תמורה אחרת בגין פעילות זו.

4.4.6. לפיכך על הנתבעת לשלם לתובע, כסכום מינימלי, עבור עבודתו כמפורט בסעיף זה, לכל הפחות, שכר מינימום כחוק, לפי החישוב דלקמן:

שופט	שכר מינימום עבור שעות לא משולמות
שעות לחודש 4	נסיעות רחוקות פעם בחודש
שעות לחודש 1.5	ישיבה איזורית 1.5 ש'
שעות לחודש 13	אימון וחניכה 3 ש' פעם בשבוע
שעות לחודש 1	כנס/מבחן פעמים בשנה - 6 שעות
19	ס"ה שעות לא משולמות לחודש
₪ 19.95	שכר מינימום לשעה
₪ 31.00	תקופה בחודשים
₪ 381.05	ס"ה שכר לא משולם בחודש
<u>₪ 11,813.44</u>	ס"ה שכר לא משולם בתקופה

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

4.5. איחור בתשלום השכר

4.5.1. השכר ששולם לתובע כמפורט בסעיף 4.3.3 לעיל, לא שולם במועד.

4.5.2. הנתבעת שילמה את שכרו של התובע באופן שיטתי באיחור בכך ששילמה את שכרו לאחר ה - 9 לחודש בו אמור היה להיות משולם שכר עבודתו.

⊖ תדפיס מאתר האינטרנט של הנתבעת ובו פירוט האירועים והתשלומים של התובע מצורף ומסומן כנספח ה'.

⊖ טבלת פירוט האירועים בהם השתתף לעומת מועדי תשלום השכר של התובע מצורפת ומסומנת כנספח ו'.

4.5.3. להלן סיכום נתוני הטבלא ופירוט האיחורים בתשלום שכרו של התובע.

ימי איחור	אמור להיות		שולם - לפי הבנק	סיכום למועד	תאריך
	משולם	מועד תשלום			
	01/06/2008	06/06/2008	נח 1,928.34	נח 1,928.34	31/05/2008
	01/05/2008	07/05/2008	נח 5,485.99	נח 5,485.99	28/04/2008
	01/04/2008	01/04/2008	נח 818.91	נח 818.91	22/03/2008
184	01/03/2008	01/09/2008	נח לא שולם	נח 1,042.01	25/02/2008
38	01/02/2008	10/03/2008	נח 744.88	נח 744.88	26/01/2008
16	01/01/2008	17/01/2008	נח 1,429.74	נח 1,429.74	29/12/2007
17	01/12/2007	18/12/2007	נח 952.13	נח 952.13	30/11/2007
14	01/11/2007	15/11/2007	נח 913.36	נח 913.36	30/10/2007
16	01/10/2007	17/10/2007	נח 614.81	נח 614.81	29/09/2007
33	01/06/2007	04/07/2007	נח 86.20	נח 86.20	01/05/2007
64	01/05/2007	04/07/2007	נח 562.00	נח 562.00	28/04/2007
75	01/04/2007	15/06/2007	נח 775.78	נח 775.78	31/03/2007
63	01/03/2007	03/05/2007	נח 402.71	נח 402.71	24/02/2007
59	01/02/2007	01/04/2007	נח 1,126.62	נח 1,126.62	27/01/2007
45	01/01/2007	15/02/2007	נח 701.34	נח 701.34	29/12/2006
69	01/12/2006	08/02/2007	נח 417.26	נח 417.26	24/11/2006
	01/06/2006		נח לא שולם	נח 756.60	1/5/06-27/5/06 פגרה / אין בתנאים מסמך תשלומים
114	01/05/2006	23/08/2006	נח 1,482.60	נח 1,482.60	1/4/06-30/4/06
110	01/04/2006	20/07/2006	נח 1,654.00		חסר מסמך מסמך תשלומים
82	01/03/2006	22/05/2006	נח 1,274.40	נח 1,274.40	1/2/06-28/2/06

העתק תדפיסי חשבון בנק של התובע מצורפים ומסומנים כנספח I

4.5.4. על פי הודעות הנתבעת ב"פורטל השופטים" שהיא מפעילה באינטרנט (נספח ד' לעיל) היא מאשרת באופן מפורש את האיחורים בתשלום השכר ומהודעות אלו ניתן ללמוד כי האיחור בתשלום השכר היה מודע ומכוון.

4.5.5. מהנתונים כאמור, עולה כי תלושי השכר של הנתבעת כפי שמסרה לתובע, אינם תואמים את נתוני עבודתו של התובע בפועל. לפיכך, ולאור המפורט בכתב תביעה זה, מהווה הדבר לא רק עבירה על חוקי העבודה אלא גם עבירה לכאורה על סעיף 423 לחוק העונשין, תשל"ז-1977.

4.5.6. יחד עם זאת, גם מנתוני התלושים, אלו היו נכונים, עולה כי התובע קיבל שכרו באיחור.

4.5.7. לאור האמור לעיל אין מנוס מן המסקנה כי הנתבעת איחרה בתשלום שכרו של התובע בכוונה תחילה ובשיטה סדורה ושילמה אותו ברוב הפעמים לכל המוקדם במחצית השניה של כל חודש. יהיו טעמי הנתבעת לעניין זה אשר יהיו, אין ספק כי התובע מפסיד את הריבית הנובעת מהתשלומים שלא שולמו לו במועד והנתבעת מרוויחה את הריבית הנובעת מהאיחור בתשלום וייתכן גם את עליית המדד ומתעשרת שלא כדין על חשבון התובע.

4.5.8. לפיכך, על הנתבעת לשלם לתובע, עבור האיחור בתשלום שכרו של התובע בכל חודש מהחודשי עבודתו לרבות בגין השבה בגין עשיית עושר ולא במשפט בשווי ריבית חובה בחשבון עסקי עם קו אשראי, המהווה

את הריבית החודשית שהרוויחה הנתבעת מכך שלא שילמה את שכרו של התובע במועד, בגין אחור בתשלום שכרו של התובע, לפי החישוב דלקמן:

הקדן - ש"ח	מתאריך	עד תאריך	ריבית	סכום מחושב
1,042.01	01/03/08	01/09/08	70.07	1,112.08
744.88	01/02/08	10/03/08	10.20	755.08
1,429.74	01/01/08	17/01/08	8.18	1,437.92
952.13	01/12/07	18/12/07	5.68	957.81
913.36	01/11/07	15/11/07	4.48	917.84
614.81	01/10/07	17/10/07	3.45	618.26
86.20	01/06/07	04/07/07	0.96	87.16
562.00	01/05/07	04/07/07	12.25	574.25
775.78	01/04/07	15/06/07	20.06	795.84
402.71	01/03/07	03/05/07	8.93	411.64
1,126.62	01/02/07	01/04/07	23.53	1,150.15
701.34	01/01/07	15/02/07	11.43	712.77
417.26	01/12/06	08/02/07	10.69	427.95
756.00	01/06/06	01/09/08	253.31	1,009.31
1,482.00	01/05/06	23/08/06	62.23	1,544.23
1,654.00	01/04/06	20/07/06	66.10	1,720.10
1,274.00	01/03/06	22/05/06	37.39	1,311.39
			608.95 ₪	

4.5.9. לחילופין על הנתבעת לשלם לתובע ריבית משפטית המהווה את הריבית המשפטית בגין איחור בתשלום שכרו של התובע לפי החישוב דלקמן.

הקדן - ש"ח	מתאריך	עד תאריך	ריבית	הצמדה	סכום מחושב
1,042.01	01/03/08	01/09/08	16.14	₪ 36.60	1,094.75
744.88	01/02/08	10/03/08	3.18	₪ -	748.06
1,429.74	01/01/08	17/01/08	2.68	₪ 8.42	1,440.84
952.13	01/12/07	18/12/07	2.07	₪ 3.75	957.96
913.36	01/11/07	15/11/07	1.65	₪ -	915.01
614.81	01/10/07	17/10/07	1.25	₪ -3.02	613.05
86.20	01/06/07	04/07/07	0.31	₪ -	86.51
562.00	01/05/07	04/07/07	3.97	₪ 2.84	568.82
775.78	01/04/07	15/06/07	6.51	₪ 5.50	787.79
402.71	01/03/07	03/05/07	3.03	₪ -0.41	405.33
1,126.62	01/02/07	01/04/07	8.46	₪ -4.92	1,130.16
701.34	01/01/07	15/02/07	4.07	₪ -	705.41
417.26	01/12/06	08/02/07	3.74	₪ -0.81	420.20
756.00	01/06/06	01/09/08	70.37	₪ 43.62	869.99
1,482.00	01/05/06	23/08/06	21.68	₪ 15.74	1,519.41
1,654.00	01/04/06	20/07/06	23.10	₪ 20.82	1,697.92
1,274.00	01/03/06	22/05/06	13.04	₪ 22.33	1,309.37
			57.06	₪ 47.95	
			105.01		

4.5.10. בנוסף, הפרשי הצמדה וריבית מהמועד שהיה אמור להשתלם כל סכום ועד ליום התשלום בפועל.

4.5.11. התובע אינו מבקש לאשר את העילה של פיצויי הלנה כייצוגית.

4.6. אולטימטום לחתימה על ההסכם החדש

4.6.1. כפי שיפורט להלן, הנתבעת הציבה בפני התובע תנאי להמשך עבודתו לפיו עליו לחתום על הסכם בנוסח שהעבירה לו לחתימה. כפי שיפורט להלן נוסח ההסכם אינו כדין ולפיכך גם האולטימטום שהציבה הנתבעת אינו כדין.

4.6.2. משחקי הכדורגל שמארגנת הנתבעת מתקיימים באופן עונתי.

4.6.3. במהלך חודש מרץ 2008 קיבל התובע נוסח הסכם עבודה לחתימה ונדרש לחתום עליו. הנתבעת הודיעה כי אם לא יחתום התובע על ההסכם לא יקבל שכר ולא ישובץ למשחקים.

ההסכם עליו נדרש התובע לחתום מצורף כנספח ט'.

הודעת הנתבעת בדבר התניית תשלום שכר בחתימה על ההסכם מצורפת כנספח ט'.

4.6.4. התובע לא חתם על ההסכם, הואיל וסבר כי ההסכם אינו חוקי וקיטומו של ההסכם משמעו איבוד זכויותיו כעובד עד למועד חתימתו.

4.6.5. לקראת עונת הכדורגל 2008-2009 המתחילה בחודש 9/2009, נדרש שוב התובע לחתום על הסכם עבודה כתנאי להמשך העסקתו.

4.6.6. התובע שובץ לשיפוט למשחק במחזור פתיחת עונת הכדורגל - 2008-2009 בתאריך 30/8/2008 ולשם כך זומן ביום 26/8/2008 לקבל ציוד לצורך ביצוע עבודתו.

4.6.7. הנתבעת הודיעה לתובע כי תנאי לקבלת הציוד הוא חתימה על ההסכם, כפי שנרשם בהודעתו של מר יהושע לוינה מנהל איזור המרכז:

"קבלת הציוד מותנה: בחידוש חברות מלא, בדיקה רפואית, חתימה על חוזה, כמו כן יש להביא תשלום דמי חבר ע"ס 150 שח..."

העתק הודעת מר יהושע לוינה מצורף כנספח ז'.

4.6.8. הואיל והתובע לא חתם על ההסכם, לא קיבל את הציוד הדרוש להשתתפותו כשופט במשחק אליו שובץ ליום 30/8/2008.

4.6.9. הנתבעת מסרבת לנהל מו"מ או לשנות את נוסחו של ההסכם והעמידה בפני התובע אולטימטום - אם לא יחתום על ההסכם ביום ראשון, יועזב מעבודתו.

4.6.10. ביום 19/8/2008 הודיע עו"ד יריב טפר, מנכ"ל איגוד השופטים, בהודעת אימייל לשופט אחר שפנה אליו:

"זה החוזה ולא ניתן לערוך בו שינויים. לפיכך, על כל המעוניין לשיפוט העונה יש לחתום על החוזה כתנאי תחילת הפעילות"

4.6.11. בשיחת טלפון ביום 27/8/2009 בין התובע לבין מר ניסן מורד יו"ר סגל השופטים הודיע מר מורד לתובע במילים אלו ממש:

".. עד יום ראשון אני רוצה לדעת בכתב. אם החלטת לחתום, על הכיפאק, אם לא אני מוציא אותך מהסגל שלי.

...
אז יום ראשון "דד-ליין" בסדר?

..
עד יום ראשון תחליט איפה אתה עומד בסדר?

...
אני לא יכול להיות בסטנד ביי.."

4.6.12. כפי שפורסם בעיתונות עמדתה של הנתבעת היא: "מי שלא יחתום, שילך לשפוט במתני"ס".

4.6.13. כפי שיפורט להלן דרישת הנתבעת לחתימה על ההסכם כתנאי להמשך העסקתו של התובע איננה כדין ולפיכך לא חתם התובע על ההסכם.

4.6.14. ואכן, ביום 27/8/2009 הודיע לתובע, מר יונתן קרול, האחראי על שיבוץ השופטים במחוז המרכז כי ביטל את שיבוצו של התובע למשחק הכדורגל אותו היה אמור לשפוט בשבת 30/8. ואכן, התובע לא שפט במשחק בו שובץ לשבת ה-30/8/2008.

4.6.15. לפיכך, בפועל, מדובר בהודעה של הנתבעת לתובע, לרבות על ידי מעשה או מחדל, על סיום עבודתו של התובע, ללא הודעה מוקדמת, ללא שימוע, שלא בתום לב ובניגוד לדין.

4.7. דרישה לחתימה על הסכם לא חוקי

4.7.1. כעולה מנוסח ההסכם כמפורט לעיל, דרישת הנתבעת מהתובע לחתום על ההסכם איננה בתום לב.

4.7.2. מנוסתו של ההסכם ניתן ללמוד על כוונותיה של הנתבעת להתחמק באופן מכוון מתשלום זכויותיו הבסיסיות של התובע כעובד, הן בתקופת עבודתו עד עתה והן מעתה ואילך.

4.7.3. ההסכם עליו נדרש התובע לחתום כולל תנאים שאינם כדין כפי שיפורט להלן:

4.7.4. ההסכם קובע כי עד למועד חתימתו לא התקיימו יחסי עבודה בין הצדדים (הואיל שני) למרות שהתובע היה עובד הנתבעת החל מיום תחילת עבודתו כמפורט לעיל.

4.7.5. ההואיל השלישי של ההסכם קובע כדלקמן:

"והואיל: ושינוי מתכונת ההתקשרות בין הצדדים מכאן ואילך וכן תנאי הסכם עבודה אישי מיוחד זה נעשו לאחר דיון, בדיקה, תיאום ושיתוף של ההתאחדות לכדורגל ושל איגוד השופטים לאיזון הוגן של זכויותיהם וחובותיהם של כל הצדדים";

- 4.7.5.1 נוסח ההסכם כמפורט בסעיף זה מצביע על כך שהאמור בסעיף זה אינו נכון, שכן אין בהסכם איזון הוגן של זכויות התובע והעובדים האחרים בנתבעת.
- 4.7.5.2 בנוסף יטען התובע כי לא נעשה כל דיון, בדיקה, תיאום ושיתוף בין ההתאחדות לכדורגל ושל איגוד השופטים.
- 4.7.5.3 יתר על כן, גם אם נעשו בדיקה, תיאום ושיתוף בין ההתאחדות לכדורגל ושל איגוד השופטים אין בכך משום איזון הוגן של זכויות התובע הואיל ואיגוד השופטים הוא חלק מהמשיבה וכל בעלי התפקידים בו ממונים על ידי המשיבה ולכן הוא אינו מייצג את האינטרסים של התובע.
- 4.7.6 אופי תפקידו של שופט אינו דורש מידה מיוחדת של אמון אישי ולכן הוראות סעיף 3 להסכם המתריגות את תחולתו של חוק שעות עבודה ומנוחה אינם כדין.
- 4.7.7 ההסכם קובע, בסעיפים 5.ב, 5.ג, 5.ה. חובת השתתפות באירועים שונים לפי דרישת הנתבעת אולם, ההסכם קובע, בסעיפים 6, 9, כי התשלום לתובע יהיה רק על השתתפות כשופט במשחקים (ראה טבלאות שכר בנספח ג' לעיל). מכאן שמדובר, למעשה, בדרישת הנתבעת כי התובע יסכים לעבודה ללא שכר.
- 4.7.8 ההסכם קובע תנאים נוספים בניגוד לחוק העבודה המגן:
- 4.7.8.1 בסעיף 8 – שכר כולל פיצויי פיטורים בניגוד לחוק פיצויי פיטורים.
- 4.7.8.2 בסעיף 9 – תשלום שכר באיחור בניגוד לחוק הגנת השכר.
- 4.7.8.3 בסעיף 11 – תשלום דמי הבראה במסגרת השכר בניגוד לחוק הגנת השכר ובתוך פגיעה בשכר מינימום.
- 4.7.8.4 בסעיף 13 – תשלום הוצאות נסיעה רק על חלק מביצוע העבודה.
- 4.7.9 ההסכם לא קובע את חובת הנתבעת להפקיד עבור התובע כספים לקרן פנסיה כפי חובתה כדין, כפי שיפורט להלן.
- 4.7.10 ההסכם קובע בסעיף 16 כדלקמן, כי התובע מאבד את כל זכויותיו כלפי הנתבעת שנצברו עד למועד חתימת ההסכם. מפאת חשיבותו של סעיף זה הוא יובא כלשונו, כדלקמן:
- ”הצדדים מצהירים כי מערכת היחסים ביניהם, כעובד ומעביד, הינה החל ממועד תחילת עבודתו של השופט לפי הסכם זה וכל עוד הסכם זה יהיה בתוקף וכי עד היום פעל השופט בפעילות ספורטיבית שיפוטית מצומצמת יותר וזאת מכוח חברותו באיגוד ובהתאחדות.”
- 4.7.11 על עמדתה של הנתבעת לגבי מעמדו של התובע ניתן ללמוד גם מהאישורים השנתיים שקיבל התובע על התשלומים ששילמה לו הנתבעת. סוג התשלום על פי עמדת הנתבעת הוא (לקרוא ולא להאמין):

"סוג התשלום: שירותים + נכסים, בניה"

העתק אישורים שנתיים על תשלומים וניכויים במקור מצורף כנספח ז' א'.

4.7.12. למותר לציין כי התובע לא העניק לנתבעת מעולם שירותים הקשורים לנכסים או בניה.

4.7.13. לאור כל האמור לעיל, דרישת הנתבעת מהתובע לחתום על ההסכם כתנאי להמשך עבודתו איננה כדין.

4.7.14. לפיכך זכאי התובע כי בית הדין הנכבד:

4.7.14.1. יצהיר כי בין הנתבעת לתובע התקיימו יחסי עובד ומעביד החל מתחילת תקופת עבודתו.

4.7.14.2. יצהיר כי דרישת הנתבעת מהתובע לחתום על ההסכם כתנאי להמשך עבודתו איננה כדין.

4.7.14.3. יצהיר כי התובע זכאי להמשיך לעבוד בנתבעת גם ללא חתימה על ההסכם.

4.7.14.4. יורה לנתבעת לשבץ את התובע כשופט במשחקים אותם היא מארגנת ולהימנע מלשנות את תנאי עבודתו של התובע או לפגוע בו בעקבות אי חתימתו על ההסכם או הגשת התביעה או בקשה זאת.

4.7.14.5. יורה לנתבעת להמשיך להעסיקו בתנאים כפי שעבד בהם עד היום בכפוף לחובותיה כדין, לרבות כמפורט בכתב התביעה.

4.8. אי מתן הודעה לפי חוק הודעה לעובד

4.8.1. הנתבעת לא מסרה לתובע הודעה לפי חוק הודעה לעובד.

4.8.2. אלו הייתה הנתבעת מקיימת חובתה החוקית, יכול היה התובע לעמוד על הזכויות החוקיות המגיעות לו.

4.8.3. כנגד חובתה של הנתבעת למסור הודעה על פי חוק הודעה לעובד עומדת לו הזכות לקבל את ההודעה

4.8.4. הפרת החובה למסור הודעה על ידי הנתבעת מנעה ממנו את הזכות לקבל את ההודעה על פי החוק.

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

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

4.8.7. לפיכך, על הנתבעת לשלם לו פיצוי בגין אי מילוי חובותיה החוקיות בשיעור מינימלי וסמלי של 10 ₪ לחודש.

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

4.9. אי תשלום ימי חופשה:

4.9.1. התובע היה זכאי לימי חופשה בהתאם לחוק חופשה שנתית.

4.9.2. הנתבעת לא הוציאה את התובע לחופשה בתשלום.

4.9.3. הנתבעת לא שילמה לתובע עבור פדיון ימי חופשה.

4.9.4. הנתבעת לא ניהלה פנקס חופשה על פי חוק.

4.9.5. על הנתבעת להוציא את התובע לחופשה בפועל ולשלם את שכרו בגינה כחוק אולם לא עשתה כן.

4.9.6. לחילופין, לא שולמה לתובע מלוא התמורה בעד פדיון ימי החופשה לפי הדין.

4.9.7. לפיכך, על הנתבעת לשלם לתובע עבור ימי חופשה בתשלום ולחילופין, פדיון חופשה, ולחילופין, כפיצוי על אי מתן חופשה את הסכומים, לפי החישוב כדלקמן:

<u>תשלום עבור ימי חופשה</u>	
39	ימי עבודה - שבת - בשנה
38	ימי עבודה - חול - בשנה
₪ 200.00	שכר יומי
31.00	תקופת עבודה בחודשים
25.84	מי חופשה מגיע
38%	חלקיות משרה לחופשה
₪ 1,984.18	ס"ה פדיון חופשה
₪ -	סכום ששולם
<u>₪ 1,984.18</u>	ס"ה פדיון חופשה לתשלום

4.9.8. לחילופין, על הנתבעת לשלם לתובע פדיון חופשה לפי חישוב רבעוני כמפורט בחוק חופשה שנתית.

₪ 840	שכר חודשי ממוצע
₪ 2,520	שכר ל-3 חודשים
₪ 28	שכר יומי לחופשה
10	ימי חופשה בשנה
3	תקופה ממוצעת בשנים
30	ס"ה ימי חופשה
<u>₪ 840</u>	ס"ה עילה ממוצעת

4.9.9. בנוסף, הפרשי הצמדה וריבית מהיום בו היה אמור להשתלם כל תשלום ועד ליום התשלום בפועל.

4.10. אי תשלום דמי הבראה:

4.10.1. התובע לא קיבל השתתפות בדמי הבראה.

4.10.2. לפיכך, על הנתבעת לשלם לתובע דמי הבראה לפי החישוב כדלקמן:

		דמי הבראה
	31.0	תקופת עבודה בחודשים
₪	318	דמי הבראה ליום
	14.50	זכאות לימי הבראה בתקופת עבודה
	20%	חלקיות משרה
₪	928.24	ס"ה דמי הבראה לתקופת עבודה
₪	-	סכום ששולם
₪	<u>928.24</u>	ס"ה

4.10.3. ובנוסף, הפרשי הצמדה וריבית מיום שהיה אמור להשתלם כל תשלום ועד למועד התשלום בפועל.

4.11. אי תשלום הפקדות לפנסיה

4.11.1. הנתבעת לא הפקידה עבור התובע כספים בקרן פנסיה כפי חובתה בהתאם לצו ההרחבה בדבר פנסיה חובה בכלל המשק¹ (להלן – "צו ההרחבה").

העתק צו ההרחבה לפנסיה חובה בכלל המשק מצורף ומסומן כנספח י'.

4.11.2. במועד כניסת צו ההרחבה עבד התובע למעלה מ-9 חודשים בנתבעת על פי סעיף 3.א.2. לצו ההרחבה. לפיכך, על הנתבעת להפקיד עבורו כספים לפנסיה לכל המאוחר ביום 1/2/2008.

4.11.3. לפי סעיף 6.ד. לצו ההרחבה על הנתבעת להפקיד, בשנת 2008 שיעור של 2.5% משכרו של התובע.

4.11.4. התובע יטען 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 עבורה.

4.11.5. התובע יטען התובע כי על הנתבעת להפקיד את הכספים עבורו לקרן פנסיה או לשלם לו את סכומי ההפקדה כפי שהיו צריכים להיות משולמים לקרן הפנסיה, כפיצוי בגין אי הפקדתם.

4.11.6. אשר על כן, הסכום שעל הנתבעת היה להפקיד לקרן הפנסיה על שם התובע והיא לא עשתה כן, הוא כדלקמן:

¹ י"פ 5772/2008 29/1/2008

הפקדות לפנסיה

שכר בתקופה 1-8/2008	ש"ח 10,020.13
שיעור ההפקדה לפנסיה	2.50%
ס"ה הפקדות חסרות	<u>ש"ח 250.50</u>

4.11.7. לפיכך על הנתבעת להפקיד סכום זה עבור התובע לקרן הפנסיה ולחילופין לשלמו לתובע כפיצוי על אי הפקדתו.

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

4.12. גילום שיעורי מס במועד תשלום התביעה

4.12.1. במהלך תקופת עבודתו לא שילם התובע מס הכנסה כלל.

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

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

4.12.4. לפיכך, יתבקש בית הדין הנכבד לחייב את הנתבעת גם בהפרש בסכום המס שיהא עליו לשלם עקב תשלום סכום התביעה, בסכום חד פעמי, דהיינו, לגלם הסכומים שייפסקו לתובע כך שהסכום נטו יתאים לסכום שהיה מקבל במועדים המקוריים לתשלום, כפי המופיע בתלושי השכר של התובע במהלך תקופת עבודתו.

4.13. למען הסר ספק מובהר בזה כי בתובענה הייצוגית אין התובע מבקש פיצויי הלנה.

4.14. כאמור, בנוסף לעילות אלה, תבע התובע את הנתבעת בגין עילות אחרות שאין הוא מבקש לאשרן כייצוגיות בבקשה זאת. כל עילות התביעה האישיות וסכומן מפורטים להלן:

פיצויי הלנת שכר	ש"ח 23,085
שכר מינמיום שלא שולם	ש"ח 12,741
שכר לא משולם	ש"ח 1,799
דמי הבראה	ש"ח 928
פדיון חופשה	ש"ח 1,984
אי מתן הודעה לעובד	ש"ח 310
אי הפקדה לפנסיה וגמל	ש"ח 224
הפרשי הצמדה וריבית	ש"ח 2,653
ס"ה	<u>ש"ח 43,724</u>

5. חוק תובענות ייצוגיות

5.1. 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;

5.2. 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; ..

5.3. 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.

5.4. 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;

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

5.6. 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.

5.7. 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.

5.8. בית הדין הנכבד מוסמך לאשר תובענה ייצוגית על פי בקשה זאת הואיל והנתבעת איננה חתומה על הסכם קיבוצי ואיננה חברה בארגון המעסיקים החתום על הסכם הקיבוצי.

6. טיעון העילה לסעד הצהרתי בדבר מעמד זכויות חברי הקבוצה כעובדים

6.1. במשך שנים ארוכות עבדו התובע וחברי הקבוצה האחרים אצל הנתבעת ללא הסכם עבודה וללא זכויות בסיסיות כעובדים.

6.2. הנתבעת פעלה כלפי כל חברי הקבוצה כפי שפעלה כלפי התובע בעניין החתימה על ההסכם כמתואר לעיל.

- 6.3. התובע מעריך כי עובדים רבים של הנתבעת חתמו על ההסכם בליט ברירה, מתוך טעות או הטעיה ו/או מתוך חשש כי הנתבעת תפגע במשרתם ו/או מתוך חוסר ידיעה או מודעות לזכויותיהם.
- 6.4. כאמור בכתב התביעה, כמפורט לעיל, מבקשת הנתבעת לקבוע בהסכם כי יחסי עובד ומעביד חלים בינה לבין התובע וחברי הקבוצה האחרים רק ממועד חתימת ההסכם.
- 6.5. מעמדו של אדם כעובד אינו נתון להסכמת הצדדים אולם מתוך התנהגות הנתבעת כמתואר בכתב התביעה קם חשש כבד כי הנתבעת תפגע אנושות בזכויות עובדיה ואין לדרוש מעובד הנתבעת לחתום על הסכם כזה.
- 6.6. מכל מקום, קיום ההסכם כלשונו יפגע בוודאות בזכויות חברי הקבוצה שחתמו עליו.
- 6.7. כמפורט בכתב התביעה, לאחרונה, הציגה הנתבעת אולטימטום בפני חברי הקבוצה: חתמו על ההסכם או שתופסק עבודתכם.
- 6.8. לאור כל האמור לעיל, זכאים כל חברי הקבוצה כי בית הדין הנכבד:
- 6.8.1.1. יצהיר כי בין הנתבעת לחברי הקבוצה התקיימו יחסי עובד ומעביד החל מתחילת תקופת ההתקשרות של כל חבר קבוצה עם הנתבעת.
- 6.8.1.2. יצהיר כי דרישת הנתבעת מחברי הקבוצה לחתום על ההסכם כתנאי להמשך עבודתם איננה כדין.
- 6.8.1.3. יצהיר כי חברי הקבוצה זכאים להמשיך לעבוד בנתבעת גם ללא חתימה על ההסכם ולקבל את כל זכויותיהם כעובדים, בין אם חתמו על ההסכם ובין אם לאו, ולרבות במקרה שביקשו את ביטולו לאחר שחתמו עליו.
- 6.8.1.4. יורה לנתבעת לשבץ לעבודה את חברי הקבוצה שלא חתמו על ההסכם או שביקשו את ביטולו ולהימנע מלשנות את תנאי עבודתם או לפגוע בהם בעקבות אי חתימתם על ההסכם.
- 6.8.1.5. יורה לנתבעת להמשיך להעסיק את חברי הקבוצה בתנאים בהם עבדו עד היום בכפוף למילוי חובותיה כדין, לרבות כמפורט בבקשה זו.

7. הנחות לצורך חישוב הסעד הממוצע לחבר קבוצה בכל אחת מהעילות

- 7.1. **בפתח פרק זה חשוב לציין כי כל הנתונים אודות חברי הקבוצה נמצאים ברשותה של המשיבה לרבות במערכות הממוחשבות שלה וניתנים לשליפה בלחיצת כפתור. המספרים שיפורטו להלן מובאים לצורך הערכה בלבד.**
- 7.2. 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.
- 7.3. 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).

7.4 לפי מיטב ידיעתו של המבקש משך התקופה הממוצעת לעובד אצל המשיבה הוא 5 שנים. יחד עם זאת, לצורך עריכת חישוב מינימלי, הנחת תקופת העבודה הממוצעת בנתבעת תהיה 3 שנים. לפיכך, מעריך המבקש את מספר העובדים בתקופה הקובעת אצל המשיבה ב-3,500 עובדים (10,500 שנות עבודה לחלק לממוצע של 3 שנים לכל עובד) – להלן "חברי הקבוצה".

7.5 התובע מעריך כי מספר שעות העבודה הממוצעת השבועי של עובד בנתבעת הוא כ-9 שעות, כולל השתתפות באירועים לא משולמים. לפיכך, מעריך התובע את שיעור המשרה הממוצעת ב-20% (ביחס למשרה מלאה של 43 שעות שבועיות).

7.6 התובע מעריך כי עובדי הנתבעת השתכרו בכל שבוע 200 ₪. סכום זה כולל שכר מינימום בגין אירועים לא משולמים. לפיכך, מעריך התובע את השכר הממוצע לחודש לחבר קבוצה בסך של 840 ₪.

7.7 לצורך חישוב סכום התובענה הייצוגית יחושב שכר השעה לפי שכר המינימום שהוא במועד הגשת התביעה סך של 19.95 ₪.

7.8 אילו 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.

7.9 חישוב סכום הסעד הממוצע לחבר קבוצה בכל אחת מעילות התביעה כפי שיפורט להלן, תיעשה לפי ההנחות לעיל.

8. טיעון העילה וחישוב הסעד הממוצע והקבוצתי בגין או הפקדה לפנסיה

8.1 הנתבעת לא הפקידה עבור המבקש כספים בקרן פנסיה כפי חובתה לצו ההרחבה בענין פנסיה חובה בכלל המשק כמפורט בכתב התביעה.

8.2 הנתבעת נהגה כך גם כלפי חברי הקבוצה האחרים, למרות שהיתה מודעת לחובתה, כעולה מההודעות בפורטל השופטים באתר האינטרנט של המשיבה.

8.3 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.

8.4 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 האזרית 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

8.5. 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, פד"ע י"ד 264

8.6. 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."

8.7. 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/66-3 שקריאת נאצר – צבי רחמים, פד"ע כב 13, 15; דב"ע לד/40-3 אולמי פאר בע"מ – ארמונד אזרזר, פד"ע ה' 401).

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

8.8. 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 זוד פלדון נ' אריגי דן בע"מ פד"ע יא 107

וגם:

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

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

וגם:

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

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

ראה גם :

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

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

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

8.9. **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.**

8.10. אין זאת אלא כי המשיבה החליטה באופן מודע ושיטתי שלא לשלם לעובדיה את ההסדר הפנסיוני המגיע להם על פי צו ההרחבה על יסוד ניצול חולשתם של עובדיה ובתוך 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.

8.11. כמפורט בכתב התביעה, שיעור ההפקדה לשנת 2008 לפי צו ההרחבה בעניין פנסיה חובה הוא 2.5% מהשכר.

8.12. כמפורט בכתב התביעה, מועד תחילת ההפקדות לגבי עובד בעל ותק של 9 חודשים או יותר הוא ביום 1/2/2008.

8.13. לפיכך העילה האישית הממוצעת בגין אי הפקדה לפנסיה, היא סכום כדלקמן :

פנסיה	
שכר חודשי	840.00 ₪
שיעור הפקדה	2.50%
הפקדה חודשית	21.00 ₪
תקופת הפקדה לפי צו	8
ס"ה עילה ממוצעת	168.00 ₪

8.14. על הנתבעת לשלם סכום זה לכל עובד בקבוצת המעוניינים בעילה, כפי שיפורט להלן, לרבות עובדים שעזבו עבודתם, בהתאם לתקופת עבודתם בפועל, כסכום נטו ולגלם את חבות המס בגינו בתוספת ריבית והפרשי הצמדה מיום שאמור היה להשתלם כל סכום ועד ליום התשלום בפועל.

8.15. **הסעדים המבוקשים בעילת אי תשלום הפקדה פנסיוניות:**

8.15.1. לאכוף את הנתבעת לקיים את צו ההרחבה ולשלם לכל אחד מהמעוניינים בעילת ההפקדה לפנסיה את סכומי ההפקדה כפי שהיו

צריכים להיות משולמים לקרן הפנסיה בשיעור של 2.5% מהשכר החל
מ- 1/2/2008.

8.15.2. 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.

8.15.3. 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.

8.15.4. 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.

8.16. הגדרת קבוצות המעוניינים והסעד הקבוצתי בעילת אי תשלום ההפקדות לפנסיה

8.16.1. הזכאות להפקדות לקרן פנסיה על פי צו ההרחבה היא לעובד בעל ותק
מעל 9 חודשים ביום 1/1/2008.

8.16.2. התובע מעריך כי 7.5% מחברי הקבוצה החלו עבודתם בנתבעת לאחר
1/4/2008 ולכן אין הם זכאים להפקדה לקרן פנסיה החל מיום
1/2/2008.

8.16.3. לפיכך מעריך התובע את קבוצת המעוניינים בעילת ההפקדות לקרן
פנסיה בשיעור של 92.5% מחברי הקבוצה.

8.16.4. לפיכך, בהתחשב בהנחות והערכות התובע לגבי גודל הקבוצה וכן
בהתחשב בסכום העילה הממוצע לחבר הקבוצה כמפורט לעיל, חישוב
הסעד הקבוצתי של קבוצת המעוניינים בעילת אי תשלום הפקדות
לפנסיה הוא כדלקמן:

<u>הפקדות לפנסיה</u>	<u>תחשיב קבוצתי לפי ממוצע</u>
1,500	מס' עובדים לשנה
0.67	תקופת התביעה- שנים
3.00	תקופת עבודה ממוצעת
1500	מספר חברי הקבוצה
92.5%	שיעור המעוניינים בעילה
1,388	מספר המעוניינים בעילה*
168 ₪	סכום עילה ממוצע לחבר קבוצה
<u>233,100 ₪</u>	ס"ה לחברי הקבוצה

9. טיעון העילה וחישוב הסעד הממוצע והקבוצתי בגין דמי הבראה

9.1 מכוח הוראות צו ההרחבה בדבר השתתפות מעביד בהוצאות הבראה ונופש² (להלן – "צו ההרחבה בדבר דמי הבראה") שהרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי בעניין זה מיום 13/6/1998 שמשפרו 7038/98, על הנתבעת לשלם לעובדיה דמי הבראה בשיעורים הקבועים בצו ההרחבה בהתאם לעדכונם מעת לעת.

העתק צו ההרחבה בדבר דמי הבראה מצורף ומסומן כנספח י'ג.

9.2 על פי סעיף 3. לצו ההרחבה בדבר דמי הבראה עובד לא יידרש להוכיח כי שהה בבית הבראה או השתתף בכל צורת נופש אחרת כתנאי לתשלום דמי הבראה.

9.3 הנתבעת לא הכירה בתקופה הקובעת במעמדם של חברי הקבוצה כעובדיה ולא שילמה ואיננה משלמת לעובדיה דמי הבראה כפי חובתה בצו ההרחבה.

9.4 על פי סעיף 5.א. לצו ההרחבה בדבר דמי הבראה תשלום קצובת הבראה לה זכאי כל חבר הקבוצה בשנה, משתנים בהתאם לותק, לפי הטבלא להלן:

שנה	1	2	3	4	5	6	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	ואילך
ימי הבראה	5	6	6	7	7	7	7	7	8	8	8	8	8	9	9	9	9	10

9.5 על פי סעיף 5.ב. לצו ההרחבה בדבר דמי הבראה עובד יהיה זכאי לדמי הבראה עבור כל שנה או חלק ממנה, לאחר שהשלים שעת עבודה ראשונה.

9.6 על פי סעיף 5.ג. לצו ההרחבה בדבר דמי הבראה יש לשלם את קצובת הבראה לפי שיעור המשרה.

9.7 על פי סעיף 5.ד. לצו ההרחבה בדבר דמי הבראה יש לשלם את קצובת הבראה בחודשים יוני עד ספטמבר אלא אם נהוג אחרת.

9.8 על פי סעיף 7.א. לצו ההרחבה בדבר דמי הבראה עובד יהיה זכאי לדמי הבראה לאחר סיום יחסי העבודה לגבי תקופה של שנתיים שלפני תום תקופת עבודתו.

9.9 על פי פסיקת בית הדין לעבודה, במהלך תקופת העבודה זכאי עובד לתבוע דמי הבראה לגבי כל תקופת עבודתו בכפוף לתקופת ההתיישנות הרגילה בת 7 שנים הקבועה בחוק³.

9.10 התעריף המעודכן עבור יום הבראה במגזר הפרטי הוא בסך של 331 ₪.

9.11 לפיכך, בהתחשב בתקופת העבודה הממוצעת, מספר ימי הבראה המינימליים המגיעים לחבר קבוצה בגין כל שנת עבודה הוא 6 ימים.

9.12 לפיכך, בהתחשב בתקופת עבודה ממוצעת ושיעור משרה ממוצע, סכום דמי הבראה הממוצע לחבר קבוצה הוא על פי החישוב דלקמן:

² י"פ 4689, התשנ"ט עמ' 189

³ ע"ע 1423/04 קסטליו נ' צירינבאום (פורסם באתר נבו) ראה גם: (עב(תי"א) 300315/99 ח"יר פואד - עמישב שירותים בע"מ. ניתן ביום 22.9.05, סעיף 82 לפסק הדין - פורסם במאגר נבו).

הבראה	
331	יום הבראה
6	ימי הבראה לשנה
3	תקופת עבודה ממוצעת בשנים
20%	שיעור משרה
<u>₪ 1,199.29</u>	ס"ה עילה ממוצעת

9.13. על הנתבעת לשלם סכום זה לכל עובד בקבוצת המעוניינים בעילה, כפי שיפורט להלן, לרבות עובדים שעזבו עבודתם, בהתאם לתקופת עבודתם בפועל, כסכום נטו ולגלם את חבות המס בגינו בתוספת ריבית והפרשי הצמדה מיום שאמור היה להשתלם כל סכום ועד ליום התשלום בפועל.

9.14. **הסעד המבוקש בעילת אי תשלום דמי הבראה:**

9.14.1. לאכוף את הנתבעת לקיים את הצו ההרחבה בדבר דמי הבראה ולשלם לכל אחד מחברי הקבוצה דמי הבראה כפי זכאותו בצו ההרחבה לפי משך עבודתו אצל הנתבעת.

9.14.2. לחילופין, לחייב את הנתבעת בסכום דמי הבראה כאמור, כפיצוי בגין הפרת הסכם ו/או כפיצוי על הפרת חובה חקוקה – צו ההרחבה בדבר דמי הבראה, ו/או כפיצוי בגין ביצוע הסכם שלא בתום לב ו/או בעשיית עושר ולא במשפט.

9.15. **הגדרת קבוצת המעוניינים והסעד הקבוצתי בעילת אי תשלום דמי הבראה**

9.15.1. על פי צו ההרחבה בדבר דמי הבראה זכאי עובד לדמי הבראה החל מהשנה השניה לעבודתו.

9.15.2. לפיכך, זכאים לדמי הבראה על עובדי הנתבעת בעלי ותק של יותר משנה אחת.

9.15.3. התובע מעריך כי 5% מעובדי הנתבעת הם בעלי ותק של פחות משנה אחת. לפיכך, קבוצת המעוניינים בעילת תשלום דמי הבראה הוא 95% מחברי הקבוצה.

9.15.4. לפיכך, בהתחשב בהנחות והערכות התובע לגבי גודל הקבוצה וכן בהתחשב בסכום העילה הממוצע לחבר הקבוצה כמפורט לעיל, חישוב הסעד הקבוצתי של קבוצת המעוניינים בעילת אי תשלום דמי הבראה הוא כדלקמן:

הבראה	תחשיב קבוצתי לפי ממוצע
1,500	מס' עובדים לשנה
7	תקופת התביעה- שנים
3.00	תקופת עבודה ממוצעת
3500	מספר חברי הקבוצה
95%	שיעור המעוניינים בעילה
3,325	מספר המעוניינים בעילה*
₪ 1,199	סכום עילה ממוצע לחבר קבוצה
<u>₪ 3,987,632</u>	ס"ה לחברי הקבוצה

10. טיעון העילה וחישוב הסעד הממוצע והקבוצתי בגין אי תשלום חופשה

10.1. על הנתבעת לשלם לתובע ולעובדיה האחרים חופשה בתשלום ע לפי חוק חופשה שנתית.

10.2. על-פי סעיף 3(א)(1) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "חוק חופשה שנתית"), ולפי פסיקת בתי הדין לעבודה, זכאי עובד ל-10 ימי חופשה נטו (לפי 5 ימי עבודה בשבוע) עבור כל אחת מארבע שנות העבודה הראשונות.

10.3. על-פי סעיף 10(ב)(2) לחוק חופשה שנתית, עובד בשכר זכאי לדמי חופשה שיחושבו לפי מכפלת ימי החופשה בשכרו היומי הממוצע, באופן הבא:

(2) לגבי עובד בשכר - שכר העבודה היומי הממוצע כפול במספר ימי החופשה; שכר העבודה היומי הממוצע הוא הסכום היוצא מחילוק שכר רבע השנה שקדמה לחופשה למספר תשעים; היו ברבע השנה כאמור חדשי עבודה לא-מלאה, יחושב השכר היומי הממוצע לפי רבע השנה של העבודה המלאה ביותר שבשנים-עשר החדשים שקדמו לחופשה, הכל לפי בחירת העובד.

10.4. לפיכך, בהתחשב בשכר חודשי ממוצע, תקופת עבודה ממוצעת והוראות חוק חופשה שנתית לעיל, חישוב מינימלי של העילה הממוצעת בגין אי תשלום חופשה לחבר קבוצה, הוא על פי החישוב כדלקמן:

חופשה	
שכר חודשי ממוצע	₪ 840
שכר ל-3 חודשים	₪ 2,520
שכר יומי לחופשה	₪ 28
ימי חופשה בשנה	10
תקופה ממוצעת בשנים	3
ס"ה ימי חופשה	30
ס"ה עילה ממוצעת	₪ 840

10.5. על הנתבעת לשלם סכום זה לכל עובד בקבוצת המעוניינים בעילה, כפי שיפורט להלן, לרבות עובדים שעזבו עבודתם, בהתאם לתקופת עבודתם בפועל, כסכום נטו ולגלם את חבות המס בגינו בתוספת ריבית והפרשי הצמדה מיום שאמור היה להשתלם כל סכום ועד ליום התשלום בפועל.

10.6. **הסעדים המבוקשים בעילת אי תשלום ימי חופשה ו/או פדיון חופשה:**

10.6.1. לחייב את הנתבעת בתשלום ימי חופשה כפי חובתה של הנתבעת בחוק, בעילה של אכיפת חובותיה על פי הדין והסכם העבודה.

10.6.2. לחילופין, לשלם סכום זה לכל חבר קבוצה כפיצוי על הפרת הסכם עבודה ולחילופין ו/או כפיצוי על הפרת חובה חקוקה – חוק חופשה שנתית ו/או כפיצוי בגין הפרת הסכם ו/או כפיצוי בגין ביצוע הסכם שלא בתום לב ו/או בעשיית עושר ולא במשפט.

10.7. **הגדרת קבוצות המעוניינים והסעד הקבוצתי בעילת אי תשלום חופשה**

10.7.1. הזכאות לחופשה בתשלום על פי חוק חופשה שנתית היא לכל עובד.

10.7.2. לפיכך, המעוניינים בעילת תשלום חופשה הם כל חברי הקבוצה.

10.7.3. בהתחשב בהנחות והערכות התובע לגבי גודל הקבוצה וכן בהתחשב בסכום העילה הממוצע לחבר הקבוצה כמפורט לעיל, חישוב הסעד הקבוצתי של קבוצת המעוניינים בעילת אי תשלום חופשה הוא כדלקמן:

חופשה	תחשיב קבוצתי לפי ממוצע
1,500	מס' עובדים לשנה
7	תקופת התביעה- שנים
3.00	תקופת עבודה ממוצעת
3500	מספר חברי הקבוצה
100%	שיעור המעוניינים בעילה
3,500	מספר המעוניינים בעילה*
₪ 840.00	סכום עילה ממוצע לחבר קבוצה
<u>₪ 2,940,000</u>	<u>ס"ה לחברי הקבוצה</u>

11. טיעון העילה וחישוב הסעד הממוצע והקבוצתי בגין אי תשלום שכר

11.1. הנתבעת חייבה את התובע וחברי הקבוצה האחרים להשתתף באופן קבוע בפעילות שהיא תנאי לעבודתם עבורה אולם לא שילמה להם על כך שכר:

11.1.1.1. נסיעות למשחקים מרוחקים, אשר ארכו מדי פעם למעלה משעתיים לכל כיוון. ובס"ה למעלה מ-4 שעות למשחק.

11.1.1.2. השתתפות בישיבות אזוריות במשך שעה וחצי כל אחת בתדירות של אחת לשבועיים. עד שנת 2007 תדירות הישיבות האזוריות היתה פעם בשבוע.

11.1.1.3. לשופטים - אימון גופני שבועי במשך שעה וחצי כל אימון.

11.1.1.4. לשופטים - פגישת חניכה שבועית של שופטים צעירים במשך שעה וחצי כל פגישה.

11.1.1.5. כנסים מקצועיים, פעמיים בשנה.

11.2. על פי סעיף 2 לחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987 (להלן – "חוק שכר מינימום"), הנתבעת חייבת לשלם לעובדיה לפחות, את שכר המינימום על עבודתם אולם היא לא עשתה כן.

11.3. במסגרת הבקשה לאישור מבקש התובע לאשר כייצוגית רק את הפעילות המשותפת לכל חברי הקבוצה:

11.3.1. לשופטים: ישיבה אזורית ואימון גופני

11.3.2. למבקרים ולשופטים: ישיבה אזורית.

11.4. לפיכך, בהתחשב בתקופת עבודה ממוצעת ושכר חודשי ממוצע, חישוב העילה הממוצעת בגין אי תשלום שכר מינימום על עבודתו של חבר קבוצה, הוא על פי החישוב כדלקמן:

אי תשלום שכר	שופט	מבקר
ישיבה איזורית 1.5 ש' פעמיים בחודש	4	4
אימון גופני פעם בשבוע	3	
ס"ה שעות לא משולמות לחודש	7	4
שכר מינימום לשעה	19.95 ₪	19.95 ₪
ס"ה שכר לא משולם בחודש	139.65 ₪	79.80 ₪
תקופה בחודשים	36.00 ₪	36.00 ₪
ס"ה עילה ממוצעת	5,027.40 ₪	2,872.80 ₪

11.5. על הנתבעת לשלם סכום זה לכל עובד בקבוצת המעוניינים בעילה, כפי שיפורט להלן, לרבות עובדים שעזבו עבודתם, בהתאם לתקופת עבודתם בפועל, כסכום נטו ולגלם את חבות המס בגינו בתוספת ריבית והפרשי הצמדה מיום שאמור היה להשתלם כל סכום ועד ליום התשלום בפועל.

11.6. **הסעדים המבוקשים בעילת אי תשלום שכר:**

11.6.1. לחייב את הנתבעת בתשלום שכר מינימום בגין כל הפעילויות אשר נדרשו חברי הקבוצה לבצע במסגרת עבודתם או כתנאי לעבודתם כפי חובתה של הנתבעת בחוק, בעילה של אכיפת חובותיה על פי הדין והסכם העבודה.

11.6.2. לחילופין, לשלם סכום זה לכל חבר קבוצה כפיצוי על הפרת הסכם עבודה ולחילופין ו/או כפיצוי על הפרת חובה חקוקה – סעיף 2 לחוק שכר מינימום ו/או כפיצוי בגין הפרת הסכם ו/או כפיצוי בגין ביצוע הסכם שלא בתום לב ו/או בעשיית עושר ולא במשפט.

11.7. **הגדרת קבוצת המעוניינים והסעד הקבוצתי בעילת אי תשלום בעילת אי תשלום שכר.**

11.7.1. כל עובד זכאי לתשלום שכר מינימום על עבודתו.

11.7.2. לפיכך, המעוניינים בעילת אי תשלום שכר הם כל חברי הקבוצה.

11.7.3. התובע מעריך כי חברי הקבוצה מחולקים ל-1,000 שופטים ו-500 מבקרים.

11.7.4. בהתחשב בהנחות והערכות התובע לגבי גודל הקבוצה וכן בהתחשב בסכום העילה הממוצע לחבר הקבוצה כמפורט לעיל, חישוב הסעד הקבוצתי של קבוצת המעוניינים בעילת אי תשלום שכר הוא כדלקמן:

מבקרים	שופטים
אי תשלום שכר	אי תשלום שכר
500	1,000
7	7
3	3.00
1167	2333
100%	100%
1,167	2,333
2,873	5,027.40
₪ 3,351,600	₪ 11,730,600

12. טיעון העילה וחישוב הסעד הממוצע והקבוצתי בגין איחורים בתשלום שכר

- 12.1. הנתבעת שילמה את שכרם של עובדיה באיחור שיטתי כפי שעשתה זאת גם לגבי התובע.
- 12.2. סעיף 9 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 (להלן – "חוק הגנת השכר") קובע:
"9. שכר עבודה המשתלם על בסיס של חודש ישולם עם תום החודש בעדו הוא משתלם; בשכר עבודה המשתלם על בסיס תקופה ארוכה מחודש, רואים כאילו היה החלק היחסי לכל חודש משתלם על בסיס של חודש."
12.3. סעיף 1 לחוק הגנת השכר קובע:
"שכר מולך" – שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע;
"היום הקובע" – היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה או הקצבה לפי סעיפים 9, 10, 11, 13, 14 ו-16(ב), לפי הענין, ולגבי עובד שירות בעבודת משק לפי סימן ב'1 לפרק ו' של חוק העונשין, תשל"ז-1977 - היום העשירי ואחד שלאחר המועד האמור;
12.4. הנה כי כן, שכר עובדי הנתבעת שולם לאחר היום הקובע ובשל כך הוא שכר מולך.
12.5. לא היתה לנתבעת כל מניעה לשלם לעובדיה את שכרם בהעברה בנקאית לחשבון הבנק או להפקיד את שיק המשכורת לחשבון הבנק של עובדיה או לדאוג לתשלום שכרם במועד בדרך אחרת כפי חובתה בדין.
12.6. בכל תקופת האיחור הרוויחה הנתבעת ריבית בחשבונות הבנק שלה, בהתאם לריבית החובה הנהוגה בחשבונות עסקיים.
12.7. על פי נתוני התשלום לתובע, איחורה הנתבעת בתקופת העבודה הממוצעת לפחות 4 פעמים בכל שנה ובסך הכל לפחות 12 פעמים בתקופת העבודה הממוצעת של 3 שנים.
12.8. העילה האישית המינימלית בגין איחור בתשלום השכר היא בהתאם לחלופות להלן:
12.8.1. סכום הריבית הדביטורית ששילם כל עובד בחשבון הבנק שלו בגין איחור בתשלום השכר במשך 50 ימים בחודשי האיחור.
12.8.2. לחילופין, סכום הריבית הבנקאית בחשבון הנתבעת - חשבון עסקי עם קו אשראי - בגין איחור בתשלום השכר במשך 50 ימים בחודשי האיחור.
12.8.3. לחילופין, הריבית המשפטית בגין איחור בתשלום השכר במשך 50 ימים בחודשי האיחור.
12.9. לפיכך, בהתחשב בתקופת עבודה ממוצעת ושכר חודשי ממוצע, חישוב העילה הממוצעת בגין איחור בתשלום השכר לחבר קבוצה, הוא לתשלום סכום חלופות הריבית על פי החישוב כדלקמן:

סוג ריבית			
פרטית	עסקית	משפטית	איחור בשכר
50	50	50	ימי איחור ממוצע
₪ 840.00	₪ 840.00	₪ 840.00	שכר ממוצע
₪ 18.41	₪ 16.28	₪ 9.67	ריבית לאיחור
12	12	12	מספר איחורים
₪ 220.92	₪ 195.36	₪ 116.04	ס"ה עילה ממוצעת

12.10. על הנתבעת לשלם סכום זה לכל עובד בקבוצת המעוניינים בעילה, כפי שיפורט להלן, לרבות עובדים שעזבו עבודתם, בהתאם לתקופת עבודתם בפועל, כסכום נטו ולגלם את חבות המס בגינו בתוספת ריבית והפרשי הצמדה מיום שאמור היה להשתלם כל סכום ועד ליום התשלום בפועל.

12.11. **הסעדים המבוקשים בעילת האיחור בתשלום השכר:**

12.11.1. לחייב את הנתבעות לשלם לכל אחד מחברי הקבוצה את סכום הריבית שהפסיד כל אחד מהם כתוצאה מהאיחור בתשלום בחשבון הבנק של כל אחד מחברי הקבוצה כפיצוי בגין הפרת חוזה או כפיצוי על הפרת חובה תקוקה – סעיף 9 לחוק הגנת השכר.

12.11.2. לחייב את הנתבעת לשלם לכל אחד מחברי הקבוצה את סכום הריבית שהרוויחה שלא כדין על חשבונם של התובעים בחשבון הבנק של הנתבעת כהשבה בגין עשיית עושר ולא במשפט.

12.11.3. לחילופין לחייב את הנתבעות לשלם לכל אחד מחברי הקבוצה את ריבית משפטית בגין האיחור בתשלום פיצוי בגין הפרת חוזה או כפיצוי על הפרת חובה תקוקה – סעיף 9 לחוק הגנת השכר ולחילופין כהשבה בגין עשיית עושר ולא במשפט.

12.12. **הגדרת קבוצת המעוניינים והסעד הקבוצתי בעילת האיחור בתשלום השכר**

12.12.1. כל עובד זכאי לתשלום שכרו במועד.

12.12.2. לפיכך, המעוניינים בעילת האיחור בתשלום השכר הם כל חברי הקבוצה.

12.12.3. בהתחשב בהנחות והערכות התובע לגבי גודל הקבוצה וכן בהתחשב בסכום העילה הממוצע לחבר הקבוצה כמפורט לעיל, חישוב הסעד הקבוצתי של קבוצת המעוניינים בעילת האיחור בתשלום שהשכר הוא כדלקמן:

<u>איחור בשכר</u>	<u>תחשיב קבוצתי לפי ממוצע</u>
1,500	מס' עובדים לשנה
6	תקופת התביעה- שנים
3.00	תקופת עבודה ממוצעת
3000	מספר חברי הקבוצה
100%	שיעור המעוניינים בעילה
3,000	מספר המעוניינים בעילה*
220.92	סכום עילה ממוצע לחבר קבוצה
<u>₪ 662,760</u>	<u>ס"ה לחברי הקבוצה</u>

13. טיעון העילה וחישוב הסעד הממוצע והקבוצתי בגין אי מתן הודעה לעובד

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

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

"...

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

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

- (1) שינוי הנובע משינוי בדין;
 - (2) עדכון מכוח הדין או מכוח הסכם של תשלומים שהוא חייב לגביהם בהודעה לפי סעיף 2(א)(5);
 - (3) שינוי המופיע בתלוש השכר של העובד; לענין זה "תלוש שכר" - פירוט שכר העבודה והסכומים שנוכו מהשכר שחובה למסור לעובד לפי הוראות סעיף 24 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958."
- 13.5. חוק הודעה לעובד פורסם ביום 21/3/2002⁴ ונכנס לתוקפו, בהתאם לסעיף 12(א) לחוק, 3 חודשים מיום פרסומו, דהיינו, ביום 21/6/2002.
- 13.6. הנתבעת לא מסרה לתובע ולחברי הקבוצה הודעה לעובד עם תחילת העבודה או עם שינוי תנאי עבודתם.
- 13.7. כאמור, העילה האישית הסמלית בגין הפרת החובה החקוקה ליתן הודעה לעובד הוא בסך של 10 ש"ח לכל חודש עבודה.
- 13.8. לפיכך, בהתחשב בתקופת עבודה ממוצעת ושכר חודשי ממוצע, חישוב העילה הממוצעת בגין אי מתן הודעה לעובד לחבר קבוצה, הוא לתשלום סכום ריבית עסקית על פי החישוב כדלקמן:

אי מתן הודעה לעובד	
פיצוי חודשי סמלי	10
חודשי עבודה	36
עילה ממוצעת	360 ₪

- 13.9. על הנתבעת לשלם סכום זה לכל עובד בקבוצת המעוניינים בעילה, כפי שיפורט להלן, לרבות עובדים שעזבו עבודתם, בהתאם לתקופת עבודתם בפועל, כסכום נטו ולגלם את חבות המס בגינו בתוספת ריבית והפרשי הצמדה מיום שאמור היה להשתלם כל סכום ועד ליום התשלום בפועל.

⁴ ס"ח תשס"ב מס' 1837 מיום 21.3.2002

13.10. הסעדים המבוקשים בעילה של אי מסירת הודעה לעובד:

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

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

13.10.3. על הנתבעת לשלם את פיצוי בגין הפרת הסכם העבודה, לרבות הפרת תנאי החוק שיש לקרוא לתוך הסכם העבודה ו/או מכוח הפרת המשא ומתן לקראת חתימת הסכם העבודה ו/או קיום הסכם העבודה שלא בתום לב.

13.10.4. על הנתבעת לשלם את התשלומים בסעיף זה גם כפיצוי על נזק כתוצאה מהפרת חובה חקוקה – חוק הודעה לעובד.

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

13.11. הגדרת קבוצות המעוניינים והסעד הקבוצתי בעילת אי מתן הודעה לעובד

13.11.1. עובדים שהחלו עבודתם בנתבעת לאחר כניסתו לתוקף של חוק הודעה לעובד זכאים לקבל הודעה לעובד עם כניסתם לעבודה.

13.11.2. התובע מעריך כי לפחות 50% מחברי הקבוצה החלו עבודתם בנתבעת בשנת 2003 ואילך.

13.11.3. לפיכך, המעוניינים בעילת אי מתן הודעה לעובד הם 50% מחברי הקבוצה.

13.11.4. בהתחשב בהנחות והערכות התובע לגבי גודל הקבוצה וכן בהתחשב בסכום העילה הממוצע לחבר הקבוצה כמפורט לעיל, חישוב הסעד הקבוצתי של קבוצת המעוניינים בעילת אי מתן הודעה לעובד הוא כדלקמן:

<u>אי מתן הודעה לעובד</u>	<u>תחשיב קבוצתי לפי ממוצע</u>
1,500	מס' עובדים לשנה
6	תקופת התביעה- שנים
3.00	תקופת עבודה ממוצעת
3000	מספר חברי הקבוצה
50%	שיעור המעוניינים בעילה
1,500	מספר המעוניינים בעילה*
₪ 360.00	סכום עילה ממוצע לחבר קבוצה
<u>₪ 540,000</u>	<u>ס"ה לחברי הקבוצה</u>

14. סכום התובענה הייצוגית

14.1. חישוב סכום התביעה הייצוגית הכולל, אפוא, הוא:

סכום התביעה ייצוגית	
הפקדות לפנסיה	233,100 ₪
הבראה	3,987,632 ₪
חופשה	2,940,000 ₪
איחור בשכר	662,760 ₪
אי תשלום שכר מינימום - ש	11,730,600 ₪
א תשלום שכר מינימום - מו	3,351,600 ₪
אי מתן הודעה לעובד	540,000 ₪
ס"ה	23,445,692 ₪

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 חברי הקבוצה הם עובדי הנתבעת החל מתחילת ההתקשרות ביניהם לבין בנתבעת ואם כן, האם זכאים חברי הקבוצה כי בית הדין יצהיר על כך.

15.2. האם ההסכם עליו נדרשו חברי הקבוצה לחתום הוא הסכם חוקי, ואם לא, האם זכאים חברי הקבוצה כי בית הדין יצהיר על כך.

15.3. האם האולטימטום שהעמידה הנתבעת בפני חברי הקבוצה לפיו עליהם לחתום על ההסכם כתנאי להמשך עבודתם הוא כדין ואם לא, האם זכאים חברי הקבוצה כי בית הדין יצהיר על כך ויורה לנתבעת שלא לפגוע בתנאי עבודתו של חבר קבוצה שלא חתם על ההסכם או שחזר בו מחתימתו על ההסכם.

15.4. האם רשאית הנתבעת להפסיק את עבודתו של מי מחברי הקבוצה בשל סירובו לחתום על ההסכם ואם לא, האם זכאים חברי הקבוצה כי בית הדין יצהיר על כך ויורה לנתבעת שלא לפגוע בתנאי עבודתו של חבר קבוצה שלא חתם על ההסכם או שחזר בו מחתימתו על ההסכם.

15.5. האם נפגעו זכויותיו כעובד של חבר קבוצה שחתם על ההסכם, בגין חתימתו על ההסכם לרבות זכותו לצבירת ותק לפיצויי פיטורים, וזכויות נוספות לרבות כנטען בכתב התביעה והבקשה לאישור, ואם לא, האם זכאים חברי הקבוצה כי בית הדין יצהיר על כך שאין בחתימה על ההסכם משום פגיעה בזכויות כאמור.

15.6. האם לנתבעת חובה לשלם לחברי הקבוצה שכר מינימום עבור פעילות אשר היא דורשת מהם להשתתף בה לרבות כתנאי להמשך התקשרותם עם הנתבעת.

15.7. האם לנתבעת חובה לשלם לחברי הקבוצה דמי הבראה ואם כן, האם שילמה וכמה.

15.8. האם לנתבעת חובה לשלם לחברי הקבוצה עבור ימי חופשה ואם כן, האם שילמה וכמה.

15.9. האם לנתבעת חובה לשלם לחברי הקבוצה הפקדות לקרן פנסיה ואם כן, האם שילמה וכמה.

- 15.10. האם שילמה הנתבעת את שכרם של חברי הקבוצה במועד ואם לא, האם מגיע להם פיצוי בגין האיחור וכמה.
- 15.11. האם מסרה הנתבעת הודעות לפי חוק הודעה לעובד לעובדיה ואם לא, האם על הנתבעת לפצות את עובדיה ובכמה.
- 15.12. האם על הנתבעת לשלם את הסכומים המגיעים לחברי הקבוצה כסכום נטו ולגלם את המס בגינם.
- 15.13. האם על הנתבעת לשלם את הסכומים המגיעים לחברי הקבוצה בתוספת הפרשי הצמדה וריבית מיום שאמור להשתלם כל תשלום ועד ליום התשלום בפועל.

16. 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:

- 16.1. **לאור העובדה כי רבים מעובדי הנתבעת חתמו על ההסכם מחשש פן יאונה להם רע מהנתבעת אם לא יעשו כן, התובענה הייצוגית היא הדרך היחידה בה יקבלו חברי הקבוצה את זכויותיהם. לפיכך, בהכרח, זו היא גם הדרך היעילה וההוגנת ביותר.**
- 16.2. התובענה הייצוגית תאפשר הכרעה לטובת חברי הקבוצה אשר חלקם כלל אינם מודעים לזכויות הנטענות בתביעה ובבקשה זאת.
- 16.3. 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.
- 16.4. לכל אחד מחברי הקבוצה קיימת חוסר כדאיות בניהול הליך משפטי נפרד הואיל והוא צפוי להוצאות וטרחה רבים יחסית לסכום העילה האישית.
- 16.5. 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.
- 16.6. יתר על כן, נקיטת הליכים נפרדים היתה עלולה לגרום, ואף גרמה בעבר, לפסיקות סותרות של בית הדין הנכבד.
- 16.7. אישורה של התביעה כייצוגית נחוץ במיוחד על מנת להשוות את הכוחות בין העובד הניצב חסר אונים מול כוחו של המעסיק. חוזר 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.
- 16.8. 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 כאשר הפרת זכויות העובדים היא יסודית ומקיפה כל כך.

16.9. חשיבותה של הרתעה זו מקבלת משנה תוקף לגבי זכויות ותק של העובדים לצורך חישוב פיצויי פיטורים וכן הזכויות 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.

16.10. 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.

16.11. לגבי עובדים רבים של הנתבעת אישורה של התביעה כייצוגית יגרום להפסקת מרוץ ההתיישנות בתביעתם האישית ולכך שהנתבעת תזכה מן ההפקר בתוך עשיית עושר ולא במשפט, על ידי הקטנת הסיכון הכרוך בתביעות כתוצאה מחלופי הזמן שבין מחדליה והפרות התחייבויותיה לבין המועד בו יוגשו תביעות אישיות – אם וכאשר יוגשו.

16.12. היעדרות בית הדין הנכבד לבקשה זו תקדם את מטרת החקיקה בתובענות ייצוגיות והן את מטרת החקיקה בתחום יחסי העבודה בכלל והפנסיה בפרט.

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

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

16.12.3. 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;

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

16.13. עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בדרך הולמת הן על ידי המבקש והן על ידי באי כוחו:

16.13.1. 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.

16.13.2. המבקש ולקבוצה זהות אינטרסים מלאה לגבי עילות התביעה.

16.13.3. למבקש אמונה שלמה בצדקת התביעה והוא בעל נכונות ונחישות לקיים את ההליך המשפטי.

16.13.4. 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.

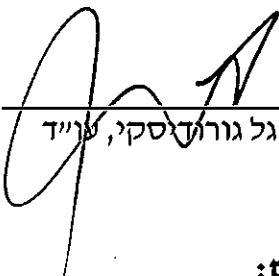
- 16.13.5 קיים יסוד סביר להניח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בתום לב, שכן המבקש הינו חבר קבוצה טיפוסי שסבל נזק באופן דומה לשאר חברי הקבוצה.
- 16.13.6 למבקש או לב"כ אין מניעים אחרים אלא לקדם מטרות ראויות, לרבות פיצוי על מחדלי הנתבעת ואי מילוי חובותיה, כמפורט בבקשה זו.
- 16.13.7 מדובר בתביעה מוצקה וראויה הנתמכת ברובה בהלכות פסוקות של בית הדין לעבודה.

17. סוף דבר

- 17.1 לאור כל האמור לעיל יתבקש בית הדין הנכבד לאשר את התובענה כייצוגית, כמפורט בכותרת בקשה זו.
- 17.2 בנוסף יתבקש בית הדין הנכבד יתבקש לקבוע גמול למבקש ושכ"ט לבא כוחו המייצג בתובענה.
- 17.3 העובדות בבקשה זו נתמכות בתצהיר המבקש.
- 17.4 מן הדין ומן הצדק להיעתר לבקשה.


 רם גורודיסקי, עו"ד

ב"כ המבקש


 גל גורודיסקי, עו"ד

נספחים:

העתק כתב התביעה

א	תעודת שופט של התובע
ב	תלושי שכר של התובע (3-5/2008)
ג	טבלת השכר לשופטי כדורגל
ד	תדפיס מאתר האינטרנט של הנתבעת ובו פירוט פעילות בה נדרש התובע להשתתף
ה	תדפיס מאתר האינטרנט של הנתבעת ובו פירוט האירועים והתשלומים של התובע
ו	טבלת פירוט המשחקים בהם השתתף לעומת מועדי תשלום השכר של התובע
ז	תדפיסי חשבון בנק של התובע
ח	ההסכם עליו נדרש התובע לתת.
ט	הודעת הנתבעת בדבר התניית תשלום שכר בתתימה על ההסכם
י	הודעת מר יהושע לוי
יא	העתק אישורים שנתיים על תשלומים וניכויים במקור
יב	צו ההרחבה לפנסיה חובה בכלל המשק
יג	צו ההרחבה בדבר דמי הבראה

תצהיר

אני הח"מ **אביב סמוכה**, לאחר שהוזהרתי כי עלי להצהיר את האמת ואם לא אעשה כן אהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק מצהיר בזה כדלקמן:

1. מבוא

1.1. אני התובע בתביעה נגד ההתאחדות לכדורגל בישראל (להלן גם – "הנתבעת") ואני המבקש בבקשה לאישור עילות מתוך התביעה, כתובענה ייצוגית (להלן – "הבקשה" או "הבקשה לאישור") ואני מגיש תצהיר זה כתמיכה בבקשה לאישור.

1.2. המשיבה קיפחה את זכויותיי ואת זכויות עובדיה האחרים, בין השאר כדלקמן:

1.2.1. בכך שהיא מאלצת אותי ועובדיה האחרים, בכוחנות וסחטנות לחתום על הסכם עבודה הכולל תנאים אשר לפי ייעוץ משפטי שקיבלתי מבא כחי אני מאמין שאינם כדין הואיל ומשמעותם ויתור על מעמד וזכויות כעובד במשך שנים ארוכות, כאשר מעמדי וחברי לעבודה כעובדים אינו עניין להסכמת הצדדים הן משום היותו עניין של סטטוס והן משום שהוא מהווה תנאי לזכויות מתחום חוק העבודה המגן, לרבות זכותם לקבל פיצויי פיטורים על פי ותק מתחילת העבודה, זכויות שאינן ניתנות להסכמה או ויתור.

1.2.2. בכך שהנתבעת לא הפקידה עבורי ועובדיה האחרים כספים לקרן פנסיה כפי חובתה בצו ההרחבה, בדבר פנסיה חובה בכלל המשק.

1.2.3. בכך שלא שילמה לי ועובדיה האחרים דמי הבראה כפי חובתה מכוח צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בדמי הבראה ונופש.

1.2.4. בכך שלא שילמה לי ועובדיה האחרים חופשה בתשלום ו/או פדיון חופשה.

1.2.5. בכך שלא שילמה לי ועובדיה האחרים שכר מינימום עבור זמן עבודה שביצענו עבורה ובהוראתה.

1.2.6. בכך שלא מסרה לי ולעובדיה האחרים הודעה לעובד על פי חוק הודעה לעובד.


1.2.7. בכך שאיחרה באופן קבוע ושיטתי בתשלום שכרי ושכר עובדיה האחרים.

2. הגדרות

המונחים בתצהיר זה יוגדרו כהגדרתם בחוק תובענות ייצוגיות ולפי האמור להלן:

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

"התביעה" או "התובענה" - כתב התביעה שהגשתי נגד הנתבעת בד בבד עם הגשת הבקשה לאישור ואשר העתק ממנה מצורף לבקשה זו.

העתק כתב התביעה האישי שלי (ללא נספחים) מצורף לבקשה זו ומהווה חלק בלתי נפרד ממנה. 

"התובענה הייצוגית" – העילות מתוך התובענה אשר אני מבקש לאשרן כייצוגיות כמפורט בבקשה זו.

"הבקשה לאישור" – הבקשה המוגשת לצורך קבלת אישור בית משפט הנכבד לנהל את התובענה הייצוגית.

"התקופה הקובעת" – 7 שנים שלפני הגשת הבקשה לאישור בתיק זה.

"שופט" – מי שהועסק על ידי הנתבעת בתקופה הקובעת בתפקיד של שופט במשחקי כדורגל שארגנה הנתבעת.

"מבקר" – מי שהועסק על ידי הנתבעת בתקופה הקובעת בתפקיד של מבקר שופטים במשחקי כדורגל שארגנה הנתבעת.

"הקבוצה" או "חברי הקבוצה" – עובדי הנתבעת בתפקיד שופטים ומבקרים במהלך התקופה הקובעת.

"חוק הגנת השכר" - חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958

"חוק פיצויי פיטורים" – חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ה-1965.

"חוק הודעה לעובד" – חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), תשס"ב-2002

3. העתירה

בבקשה לאישור ביקשתי מבית הדין הנכבד כדלקמן:

3.1. לאשר עילות מתוך התביעה כמפורט להלן כ-**"תובענה ייצוגית"**, להתיר לי לנהל את תביעתי בעילות אלה כ-**"תובענה ייצוגית"** ולאשר אותי כ-**"תובע מייצג"**, הכל כהגדרתם בסעיף 2 לחוק **תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006** (להלן – **"חוק תובענות ייצוגיות"**);

3.2. להגדיר את קבוצת המעוניינים שבשםם תנוהל התובענה. לחילופין, להגדיר תת-קבוצה של קבוצת מעוניינים בעילה, שלגביה מתעוררות שאלות של עובדה או משפט, אשר אינן משותפות לכלל חברי הקבוצה ובמקרה כזה, להורות על מינוי תובע מייצג או בא כוח מייצג לתת-הקבוצה, ככל שהדבר דרוש כדי להבטיח שעניינם של חברי תת-הקבוצה ייוצג וינוהל בדרך הולמת;

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

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

3.5. לחילופין, ולשם הזהירות בלבד, 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 לגביי 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, בשיעור ובאופן שיקבע, לכל אחד מחברי הקבוצה שהוכחה זכאותו לפיצוי או לסעד כאמור ובהקשר זה:

3.7.1. 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.

3.7.2. 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.

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

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

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

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

4. רקע עובדתי והעילות האישיות בתובענה הייצוגית

4.1. בפרק זה אפרט העובדות המקימות לי עילה אישית נגד הנתבעת בעילות אותן אני מבקש לאשר כתובענה ייצוגית.

4.2. הצדדים

4.2.1. הנתבעת, ההתאחדות הישראלית לכדורגל, היא עמותה המארגנת, מפעילה ומנהלת את כלל תחרויות הכדורגל הרשמיות בישראל.

4.2.2. במסגרת פעילותה כאמור, מעסיקה הנתבעת, בין השאר, שופטים בתחרויות הכדורגל הרשמיות אותן היא מארגנת, בין בעצמה ובין על ידי "איגוד השופטים", המהווה אגף בנתבעת וחלק ממנה.

4.2.3. כמו כן מעסיקה הנתבעת, בין השאר, מבקרים המפקחים על עבודת השופטים במהלך המשחקים.

4.2.4. אני עבדתי אצל הנתבעת, ההתאחדות לכדורגל בישראל, בתפקיד שופט והיא הסדירה את תנאי עבודתי ושילמה את שכרי.

העתק תעודת השופט שלי מצורף ומסומן כנספח א'.

4.2.5. אני מתגורר בגבעתיים ומקום עבודתי היה בעיקר באיזור המרכז.

4.2.6. התחלתי עבודתי אצל הנתבעת כשופט ביום 1/2/2006.

4.2.7. בעבר, עבדתי אצל הנתבעת בשנים 2000-2001 אולם הפסקתי עבודתי עקב שירות בצבא קבע וחזרתי לעבוד בנתבעת, כאמור, ביום 1/2/2006.

4.2.8. במועד הגשת הבקשה אני עדיין עובד אצל הנתבעת.

4.3. תנאי עבודתי

4.3.1. אין הסכם בכתב ביני לנתבעת והנתבעת לא מסרה לי הודעה לעובד.

4.3.2. הנתבעת שילמה את שכרי בהתאם לקבוע בתעריפים שנהגו אצלה, אולם, הנתבעת החלה להנפיק לי תלושי שכר רק מחודש מרץ 2008.

העתק תלושי שכר שלי (3-5/2008) מצורפים ומסומנים כנספח ג'.

4.3.3. פירוט התשלומים ששולמו לי בתקופת עבודתו (החל ממאי 2006 הוא כדלקמן:

מועד	סכום ששולם
22/05/2006	356.00 ₪
22/05/2006	918.40 ₪
20/07/2006	1,654.00 ₪
23/08/2006	1,482.60 ₪
03/11/2006	90.00 ₪
08/02/2007	417.26 ₪
15/02/2007	701.34 ₪
01/04/2007	1,126.62 ₪
03/05/2007	402.71 ₪
15/06/2007	775.78 ₪
04/07/2007	648.20 ₪
17/10/2007	614.81 ₪
15/11/2007	913.36 ₪
18/12/2007	952.13 ₪
17/01/2008	1,429.74 ₪
10/03/2008	744.88 ₪
01/04/2008	706.07 ₪
07/05/2008	5,741.31 ₪
06/06/2008	1,696.94 ₪

4.3.4. כאמור, רק בגין 3 התשלומים האחרונים קיבלתי תלושי שכר.

4.4. עבודתי ללא תשלום

4.4.1. התשלומים ששולמו לי, על פי תעריפי השכר של הנתבעת שולמו לי רק בגין שיפוט במשחקי הכדורגל שארגנה הנתבעת וכן עבור נסיעות.

העתק טבלת השכר לשופטי כדורגל מצורף ומסומן כנספח ג'.

4.4.2. בנוסף על משחקי הכדורגל בהם שפטתי, נדרשתי על ידי הנתבעת להשתתף גם בפעילות נוספת כדלקמן:

- 4.4.2.1 נסיעות למשחקים מרוחקים, בתדירות של פעם בחודש לפחות, אשר ארכו מדי פעם למעלה משעתיים לכל כיוון. ובס"ה למעלה מ-4 שעות למשחק.
- 4.4.2.2 השתתפות בישיבות אזוריות במשך שעה וחצי כל אחת בתדירות של אחת לשבועיים. עד שנת 2007 תדירות הישיבות האזוריות היתה פעם בשבוע.
- 4.4.2.3 אימון גופני שבועי במשך שעה וחצי כל אימון. פעם בשבוע במשך כל תקופת עבודתי.
- 4.4.2.4 פגישת חניכה שבועית של שופטים צעירים במשך שעה וחצי כל פגישה. פעם בשבוע במשך כל תקופת עבודתי.
- 4.4.2.5 כנסים מקצועיים, פעמיים בשנה, במשך 6 שעות כל פעם.
- 4.4.3 הנתבעת פרסמה מעת לעת הודעות על האירועים בפורטל השופטים.
- תדפיס מאתר האינטרנט של הנתבעת ובו ההודעות "בפורטל השופטים" הכוללות פעילות בה נדרשתי להשתתף מצורך ומסומן כנספח T'.
- 4.4.4 בהתאם לנוסח ההודעות, הפעילות כמפורט לעיל בוצעה לדרישת הנתבעת כתנאי להעסקתי.
- 4.4.5 לא קיבלתי שכר או תמורה אחרת בגין פעילות זו.
- 4.4.6 לפיכך תבעתי, כסכום מינימלי, עבור עבודתי כמפורט בסעיף זה, לכל הפחות, שכר מינימום כחוק, לפי החישוב דלקמן:

שופט	שכר מינימום עבור שעות לא משולמות
שעות לחודש	4
שעות לחודש	1.5
שעות לחודש	13
שעות לחודש	1
	19
₪	19.95
₪	31.00
₪	381.05
₪	11,813.44
	נסיעות רחוקות פעם בחודש
	ישיבה אזורית 1.5 ש'
	אימון וחניכה 3 ש' פעם בשבוע
	כנס/מבחן פעמים בשנה - 6 שעות
	ס"ה שעות לא משולמות לחודש
	שכר מינימום לשעה
	תקופה בחודשים
	ס"ה שכר לא משולם בחודש
	ס"ה שכר לא משולם בתקופה

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

4.5 איחור בתשלום השכר

- 4.5.1 השכר ששולם לי כמפורט בסעיף 4.3.3 לעיל, לא שולם במועד.
- 4.5.2 הנתבעת שילמה את שכרי באופן שיטתי באיחור בכך ששילמה את שכרי לאחר ה-9 לחודש בו אמור היה להיות משולם שכר עבודתי.
- תדפיס מאתר האינטרנט של הנתבעת ובו פירוט האירועים והתשלומים שלי

מצורף ומסומן כנספח ה'.

טבלת פירוט הארועים בהם השתתפתי לעומת מועדי תשלום השכר שלי מצורפת ומסומנת כנספח ו'.

4.5.3. להלן סיכום נתוני הטבלא ופירוט האיחורים בתשלום שכרי.

ימי איחור	אמור להיזת		שולם - לפי הבנק	סיכום למועד	תאריך
	משולם	מועד תשלום			
	01/06/2008	06/06/2008	ש 1,928.34	ש 1,928.34	31/05/2008
	01/05/2008	07/05/2008	ש 5,485.99	ש 5,485.99	28/04/2008
	01/04/2008	01/04/2008	ש 818.91	ש 818.91	22/03/2008
184	01/03/2008	01/09/2008	לא שולם	ש 1,042.01	25/02/2008
38	01/02/2008	10/03/2008	ש 744.88	ש 744.88	26/01/2008
16	01/01/2008	17/01/2008	ש 1,429.74	ש 1,429.74	29/12/2007
17	01/12/2007	18/12/2007	ש 952.13	ש 952.13	30/11/2007
14	01/11/2007	15/11/2007	ש 913.36	ש 913.36	30/10/2007
16	01/10/2007	17/10/2007	ש 614.81	ש 614.81	29/09/2007
33	01/06/2007	04/07/2007	ש 86.20	ש 86.20	01/05/2007
64	01/05/2007	04/07/2007	ש 562.00	ש 562.00	28/04/2007
75	01/04/2007	15/06/2007	ש 775.78	ש 775.78	31/03/2007
63	01/03/2007	03/05/2007	ש 402.71	ש 402.71	24/02/2007
59	01/02/2007	01/04/2007	ש 1,126.62	ש 1,126.62	27/01/2007
45	01/01/2007	15/02/2007	ש 701.34	ש 701.34	29/12/2006
69	01/12/2006	08/02/2007	ש 417.26	ש 417.26	24/11/2006
	01/06/2006		לא שולם	ש 756.60	1/5/06-27/5/06 פגרה / אין נתונים מסמך תשלומים
114	01/05/2006	23/08/2006	ש 1,482.60	ש 1,482.60	1/4/06-30/4/06
110	01/04/2006	20/07/2006	ש 1,654.00		חסר מסמך מסמך תשלומים
82	01/03/2006	22/05/2006	ש 1,274.40	ש 1,274.40	1/2/06-28/2/06

העתק תדפיסי חשבון בנק שלי מצורפים ומסומנים כנספח ט'.

4.5.4. על פי הודעות הנתבעת ב"פורטל השופטים" שהיא מפעילה באינטרנט (נספח ד' לעיל) היא מאשרת באופן מפורש את האיחורים בתשלום השכר ומהודעות אלו ניתן ללמוד כי האיחור בתשלום השכר היה מודע ומכוון.

4.5.5. מהנתונים כאמור, עולה כי תלושי השכר של הנתבעת כפי שמסרה לי, אינם תואמים את נתוני עבודתי בפועל.

4.5.6. יחד עם זאת, גם מנתוני התלושים, אלו היו נכונים, עולה כי קיבלתי שכרי באיחור.

4.5.7. לאור האמור לעיל אין מנוס מן המסקנה כי הנתבעת איחרה בתשלום שכרי בכוונה תחילה ובשיטה סדורה ושילמה אותי ברוב הפעמים לכל המוקדם במחצית השניה של כל חודש. יהיו טעמי הנתבעת לעניין זה אשר יהיו, אין ספק כי הפסדתי את הריבית הנובעת מהתשלומים שלא שולמו לי במועד והנתבעת מרוויחה את הריבית הנובעת

מהאיחור בתשלום וייתכן גם את עליית המדד ומתעשרת שלא כדין על חשבוני.

4.5.8. לפיכך, תבעתי, עבור האיחור בתשלום שכרי בכל חודש מחודשי עבודתי לרבות בגין השבה בגין עשיית עושר ולא במשפט בשווי ריבית חובה בחשבון עסקי עם קו אשראי, המהווה את הריבית החודשית שהרוויחה הנתבעת מכך שלא שילמה את שכרי במועד, בגין אחור בתשלום שכרי, לפי החישוב דלקמן:

הקרו - ש"ח	מתאריך	עד תאריך	ריבית	סכום מחושב
1,042.01	01/03/08	01/09/08	70.07	1,112.08
744.88	01/02/08	10/03/08	10.20	755.08
1,429.74	01/01/08	17/01/08	8.18	1,437.92
952.13	01/12/07	18/12/07	5.68	957.81
913.36	01/11/07	15/11/07	4.48	917.84
614.81	01/10/07	17/10/07	3.45	618.26
86.20	01/06/07	04/07/07	0.96	87.16
562.00	01/05/07	04/07/07	12.25	574.25
775.78	01/04/07	15/06/07	20.06	795.84
402.71	01/03/07	03/05/07	8.93	411.64
1,126.62	01/02/07	01/04/07	23.53	1,150.15
701.34	01/01/07	15/02/07	11.43	712.77
417.26	01/12/06	08/02/07	10.69	427.95
756.00	01/06/06	01/09/08	253.31	1,009.31
1,482.00	01/05/06	23/08/06	62.23	1,544.23
1,654.00	01/04/06	20/07/06	66.10	1,720.10
1,274.00	01/03/06	22/05/06	37.39	1,311.39
			<u>608.95</u>	

4.5.9. לחילופין תבעתי ריבית משפטית המהווה את הריבית המשפטית בגין איחור בתשלום שכרי לפי החישוב דלקמן:

הקרו - ש"ח	מתאריך	עד תאריך	ריבית	הצמדה	סכום מחושב
1,042.01	01/03/08	01/09/08	16.14	36.60	1,094.75
744.88	01/02/08	10/03/08	3.18	-	748.06
1,429.74	01/01/08	17/01/08	2.68	8.42	1,440.84
952.13	01/12/07	18/12/07	2.07	3.75	957.96
913.36	01/11/07	15/11/07	1.65	-	915.01
614.81	01/10/07	17/10/07	1.25	-3.02	613.05
86.20	01/06/07	04/07/07	0.31	-	86.51
562.00	01/05/07	04/07/07	3.97	2.84	568.82
775.78	01/04/07	15/06/07	6.51	5.50	787.79
402.71	01/03/07	03/05/07	3.03	-0.41	405.33
1,126.62	01/02/07	01/04/07	8.46	-4.92	1,130.16
701.34	01/01/07	15/02/07	4.07	-	705.41
417.26	01/12/06	08/02/07	3.74	-0.81	420.20
756.00	01/06/06	01/09/08	70.37	43.62	869.99
1,482.00	01/05/06	23/08/06	21.68	15.74	1,519.41
1,654.00	01/04/06	20/07/06	23.10	20.82	1,697.92
1,274.00	01/03/06	22/05/06	13.04	22.33	1,309.37
			<u>57.06</u>	<u>47.95</u>	
				105.01	

4.5.10. בנוסף, הפרשי הצמדה וריבית מהמועד שהיה אמור להשתלם כל סכום ועד ליום התשלום בפועל.

4.5.11. חשוב לי להדגיש כי אינני מבקש לאשר את העילה של פיצויי הלנה כייצוגית.

4.6. אולטימטום לחתימה על ההסכם החדש

4.6.1. כפי שיפורט להלן, הנתבעת הציבה בפני תנאי להמשך עבודתי לפיו עלי לחתום על הסכם בנוסח שהעבירה לי לחתימה. על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי נוסח ההסכם אינו כדין ולפיכך גם האולטימטום שהציבה הנתבעת אינו כדין.

4.6.2. משחקי הכדורגל שמארגנת הנתבעת מתקיימים באופן עונתי.

4.6.3. במהלך חודש מרץ 2008 קיבלתי נוסח הסכם עבודה לחתימה ונדרשתי לחתום עליו. הנתבעת הודיעה לי כי אם לא אחתום על ההסכם לא אקבל שכר ולא אשובץ למשחקים.

ההסכם עליו נדרשתי לחתום מצורף כנספח ט'.

הודעת הנתבעת בדבר התניית תשלום שכר בחתימה על ההסכם מצורפת כנספח ט'.

4.6.4. לא חתמתי על ההסכם, הואיל וסברתי כי ההסכם אינו חוקי ועל פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי קיומו של ההסכם משמעו איבוד זכויותיי כעובד עד למועד חתימתו.

4.6.5. לקראת עונת הכדורגל 2008-2009 המתחילה בחודש 9/2009, נדרשתי שוב לחתום על הסכם עבודה כתנאי להמשך העסקתי.

4.6.6. בתחילה שובצתי לשיפוט למשחק במחזור פתיחת עונת הכדורגל - 2008-2009 בתאריך 30/8/2008 ולשם כך זומנתי ביום 26/8/2008 לקבל ציוד לצורך ביצוע עבודתי.

4.6.7. הנתבעת הודיעה לי כי תנאי לקבלת הציוד הוא חתימה על ההסכם, כפי שנרשם בהודעתו של מר יהושע לוייה מנהל איזור המרכז:

"קבלת הציוד מותנה: בחידוש חברות מלא, בדיקה רפואית, חתימה על חוזה, כמו כן יש להביא תשלום דמי חבר ע"ס 150 שח..."

העתק הודעת מר יהושע לוייה מצורף כנספח י'.

4.6.8. הואיל ולא חתמתי על ההסכם, לא קיבלתי את הציוד הדרוש להשתתפותי כשופט במשחק אליו שובצתי ליום 30/8/2008.

4.6.9. הנתבעת מסרבת לנהל מו"מ או לשנות את נוסחו של ההסכם והעמידה בפני אולטימטום - אם לא אחתום על ההסכם ביום ראשון, יעזיבו אותי מעבודתי.

4.6.10. ביום 19/8/2008 הודיע עו"ד יריב טפר, מנכ"ל איגוד השופטים, בהודעת אימייל לשופט אחר שפנה אלי:

"זה החוזה ולא ניתן לערוך בו שינויים. לפיכך, על כל המעוניין לשפוט העונה יש לחתום על החוזה כתנאי תחילת הפעילות"

4.6.11. בשיחת טלפון ביום 27/8/2009 ביני לבין מר ניסן מורד יו"ר סגל השופטים הודיע לי מר מורד במילים אלו ממש:

".. עד יום ראשון אני רוצה לדעת בכתב. אם החלטת לחתום, על הכיפאק, אם לא אני מוציא אותך מהסגל שלי.

...
אז יום ראשון "דד- לייך" בסדר?

..
עד יום ראשון תחליט איפה אתה עומד בסדר?

...
אני לא יכול להיות בסטנד ביי.."

4.6.12. כפי שפורסם בעיתונות עמדתה של הנתבעת היא: "מי שלא יחתום, שילך לשפוט במתנ"ס".

4.6.13. כפי שיפורט להלן על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי דרישת הנתבעת לחתימה על ההסכם כתנאי להמשך העסקתי איננה כדין ולפיכך לא חתמתי על ההסכם.

4.6.14. ואכן, ביום 27/8/2009 הודיע לי, מר יונתן קרול, האחראי על שיבוץ השופטים במחוז המרכז כי ביטל את שיבוצי למשחק הכדורגל אותו הייתי אמור לשפוט בשבת 30/8. ואכן, לא שפטתי במשחק אלו שובצתי לשבת ה-30/8/2008.

4.6.15. לפיכך, על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי בפועל, מדובר בהודעה של הנתבעת, לרבות על ידי מעשה או מחדל, על סיום עבודתי, ללא הודעה מוקדמת, ללא שימוע, שלא בתום לב ובניגוד לדין.

4.7. דרישה לחתימה על הסכם לא חוקי

על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי:

4.7.1. כעולה מנוסח ההסכם כמפורט לעיל, דרישת הנתבעת לחתום על ההסכם איננה בתום לב.

4.7.2. מנוסתו של ההסכם ניתן ללמוד על כוונותיה של הנתבעת להתחמק באופן מכוון מתשלום זכויותי הבסיסיות כעובד, הן בתקופת עבודתי עד עתה והן מעתה ואילך.

4.7.3. ההסכם עליו נדרשתי לחתום כולל תנאים שאינם כדין כפי שיפורט להלן:

4.7.4. ההסכם קובע כי עד למועד חתימתו לא התקיימו יחסי עבודה בין הצדדים (הואיל שני) למרות שהייתי עובד הנתבעת החל מיום תחילת עבודתי כמפורט לעיל.

4.7.5. הואיל השלישי של ההסכם קובע כדלקמן:

"והואיל: ושינוי מתכונת ההתקשרות בין הצדדים מכאן ואילך וכן תנאי הסכם עבודה אישי מיוחד זה נעשו לאחר דיון, בדיקה, תיאום ושיתוף של ההתאחדות לכדורגל ושל איגוד השופטים לאיזון הוגן של זכויותיהם וחובותיהם של כל הצדדים";

- 4.7.5.1 נוסח ההסכם כמפורט בסעיף זה מצביע על כך שהאמור בסעיף זה אינו נכון, שכן אין בהסכם איזון הוגן של זכויותי והעובדים האחרים בנתבעת.
- 4.7.5.2 בנוסף לא נעשה כל דיון, בדיקה, תיאום ושיתוף בין ההתאחדות לכדורגל ושל איגוד השופטים.
- 4.7.5.3 יתר על כן, גם אם נעשו בדיקה, תיאום ושיתוף בין ההתאחדות לכדורגל ושל איגוד השופטים אין בכך משום איזון הוגן של זכויותי הואיל ואיגוד השופטים הוא חלק מהמשיבה וכל בעלי התפקידים בו ממונים על ידי המשיבה ולכן הוא אינו מייצג את האינטרסים שלי.
- 4.7.6 אופי תפקידו של שופט דורש אינו מידה מיוחדת של אמון אישי ולכן הוראות סעיף 3 להסכם המתריגות את תחולתו של חוק שעות עבודה ומנוחה אינם כדין.
- 4.7.7 ההסכם קובע, בסעיפים 5.ב, 5.ג, 5.ה. חובת השתתפות באירועים שונים לפי דרישת הנתבעת אולם, ההסכם קובע, בסעיפים 6, 9, כי התשלום יהיה רק על השתתפות כשופט במשחקים (ראה טבלאות שכר בנספח ג' לעיל). מכאן שמדובר, למעשה, בדרישת הנתבעת כי אסכים לעבודה ללא שכר.
- 4.7.8 ההסכם קובע תנאים נוספים בניגוד לחוק העבודה המגן:
- 4.7.8.1 בסעיף 8 – שכר כולל פיצויי פיטורים בניגוד לחוק פיצויי פיטורים.
- 4.7.8.2 בסעיף 9 – תשלום שכר באיחור בניגוד לחוק הגנת השכר.
- 4.7.8.3 בסעיף 11 – תשלום דמי הבראה במסגרת השכר בניגוד לחוק הגנת השכר ובתוך פגיעה בשכר מינימום.
- 4.7.8.4 בסעיף 13 – תשלום הוצאות נסיעה רק על חלק מביצוע העבודה.
- 4.7.9 ההסכם לא קובע את חובת הנתבעת להפקיד כספים לקרן פנסיה כפי חובתה כדין, כפי שיפורט להלן.
- 4.7.10 ההסכם קובע בסעיף 16 כדלקמן, כי החותם עליו מאבד את כל זכויותיו כלפי הנתבעת שנצברו עד למועד חתימת ההסכם. מפאת חשיבותו של סעיף זה הוא יובא כלשונו, כדלקמן:

"הצדדים מצהירים כי מערכת היחסים ביניהם, כעובד ומעביד, הינה החל ממועד תחילת עבודתו של השופט לפי הסכם זה וכל עוד הסכם זה יהיה בתוקף וכי עד היום פעל השופט בפעילות ספורטיבית שיפוטית מצומצמת יותר וזאת מכוח חברותו באיגוד ובהתאחדות."

4.7.11. על עמדתה של הנתבעת לגבי מעמדי ניתן ללמוד גם מהאישורים השנתיים שקיבלתי על התשלומים ששילמה לי הנתבעת. סוג התשלום על פי עמדת הנתבעת הוא (לקרוא ולא להאמין):

"סוג התשלום: שירותים + נכסים, בניה"

העתק אישורים שנתיים על תשלומים וניכויים במקור מצורף כנספת י' א'.

4.7.12. למותר לציין כי לא הענקתי לנתבעת מעולם שירותים הקשורים לנכסים או בניה.

4.7.13. לאור כל האמור לעיל, דרישת הנתבעת ממני לחתום על ההסכם כתנאי להמשך עבודתו איננה כדין.

4.7.14. לפיכך, על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין, כי אני זכאי כי בית הדין הנכבד:

4.7.14.1. יצהיר כי ביני לבין הנתבעת התקיימו יחסי עובד ומעביד החל מתחילת תקופת עבודתי.

4.7.14.2. יצהיר כי דרישת הנתבעת לחתום על ההסכם כתנאי להמשך עבודתי איננה כדין.

4.7.14.3. יצהיר כי אני זכאי להמשיך לעבוד בנתבעת גם ללא חתימה על ההסכם.

4.7.14.4. יורה לנתבעת לשבץ אותי כשופט במשחקים אותם היא מארגנת ולהימנע מלשנות את תנאי עבודתי או לפגוע בהם בעקבות אי חתימה על ההסכם או הגשת התביעה או הבקשה לאישור.

4.7.14.5. יורה לנתבעת להמשיך להעסיק אותי בתנאים כפי שעבדתי בהם עד היום בכפוף לחובותיה כדין, לרבות כמפורט בכתב התביעה זה.

4.8. אי מתן הודעה לפי חוק הודעה לעובד

4.8.1. הנתבעת לא מסרה לי הודעה לפי חוק הודעה לעובד.

4.8.2. אלו הייתה הנתבעת מקיימת חובתה החוקית, יכול הייתי לעמוד על הזכויות החוקיות המגיעות לי.

4.8.3. על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי כנגד חובתה של הנתבעת למסור הודעה על פי חוק הודעה לעובד עומדת לי הזכות לקבל את ההודעה.

4.8.4. הפרת החובה למסור הודעה על ידי הנתבעת מנעה ממני את הזכות לקבל את ההודעה על פי החוק.

4.8.5. על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי הפגיעה בזכות לקבל הודעה על פי חוק מזכה בפיצוי על נזק שאינו ממוני ו/או ללא הוכחת נזק, לרבות בגין עגמת נפש ותחושת אי הוודאות בכל הנוגע לתנאי העבודה שנגרמה בגין הפגיעה בזכות כאמור.

4.8.6. בנוסף, על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי אני זכאי לבקש כי בית הדין הנכבד ליתן משקל לאפשרויות האכיפה המצומצמות, בכוח ובפועל של הסנקציות העונשיות שנקבעו בחוק הודעה לעובד ולהורות על מתן פיצוי לעובד גם לשם הרתעה וקביעת נורמות התנהגות ראויות במקום עבודה.

4.8.7. לפיכך, על הנתבעת לשלם לי פיצוי בגין אי מילוי חובותיה החוקיות בשיעור מינימלי וסמלי של 10 ₪ לחודש.

4.8.8. על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי על הנתבעת לשלם לי פיצוי בגין הפסדים שנגרמו לי מאי ידיעת הזכויות שהיה על הנתבעת לפרט כמפורט בחוק הודעה לעובד, בשיעור השווה לכל הסכומים שבית הדין הנכבד ימצא כי אינם מגיעים לי כיוון שלא עמדתי כלל על הזכויות כאמור ו/או לא עמדתי על הזכויות כאמור במועד היעוד לכך, לרבות בגין זכויות נלוות שניתן לתבוע אותן במהלך תקופת העבודה בלבד, שיהיו או התיישנות.

4.9. אי תשלום ימי חופשה:

4.9.1. על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי הייתי זכאי לימי חופשה בהתאם לחוק חופשה שנתית.

4.9.2. הנתבעת לא הוציאה אותי לחופשה בתשלום.

4.9.3. הנתבעת לא שילמה לי עבור פדיון ימי חופשה.

4.9.4. ככל הידוע לי הנתבעת לא ניהלה פנקס חופשה על פי חוק.

4.9.5. על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי על הנתבעת להוציא אותי לחופשה בפועל ולשלם את שכרי בגינה כחוק אולם לא עשתה כן.

4.9.6. לחילופין, לא שולמה לי מלוא התמורה בעד פדיון ימי החופשה לפי הדין.

4.9.7. לפיכך, על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי על הנתבעת לשלם לי עבור ימי חופשה בתשלום ולחילופין, פדיון חופשה, ולחילופין, כפיצוי על אי מתן חופשה את הסכומים, לפי החישוב כדלקמן:

<u>תשלום עבור ימי חופשה</u>	
39	ימי עבודה - שבת - בשנה
38	ימי עבודה - חול - בשנה
₪ 200.00	שכר יומי
31.00	תקופת עבודה בחודשים
25.84	מי חופשה מגיע
38%	חלקיות משרה לחופשה
₪ 1,984.18	ס"ה פדיון חופשה
₪ -	סכום ששולם
<u>₪ 1,984.18</u>	ס"ה פדיון חופשה לתשלום

4.9.8. לחילופין, על הנתבעת לשלם לי פדיון חופשה לפי חישוב רבעוני כמפורט בחוק חופשה שנתית.

ש"ח	840	שכר חודשי ממוצע
ש"ח	2,520	שכר ל-3 חודשים
ש"ח	28	שכר יומי לחופשה
	10	ימי חופשה בשנה
	3	תקופה ממוצעת בשנים
	30	ס"ה ימי חופשה
<u>ש"ח</u>	<u>840</u>	ס"ה עילה ממוצעת

4.9.9. בנוסף, הפרשי הצמדה וריבית מהיום בו היה אמור להשתלם כל תשלום ועד ליום התשלום בפועל.

4.10. אי תשלום דמי הבראה:

4.10.1. לא קיבלתי השתתפות בדמי הבראה.

4.10.2. לפיכך, על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי על הנתבעת לשלם לי דמי הבראה לפי החישוב כדלקמן:

		<u>דמי הבראה</u>
	31.0	תקופת עבודה בחודשים
ש"ח	318	דמי הבראה ליום
	14.50	זכאות לימי הבראה בתקופת עבודה
	20%	חלקיות משרה
ש"ח	928.24	ס"ה דמי הבראה לתקופת עבודה
ש"ח	-	סכום ששולם
<u>ש"ח</u>	<u>928.24</u>	ס"ה

4.10.3. ובנוסף, הפרשי הצמדה וריבית מיום שהיה אמור להשתלם כל תשלום ועד למועד התשלום בפועל.

4.11. אי תשלום הפקדות לפנסיה

4.11.1. הנתבעת לא הפקידה עבורי כספים בקרן פנסיה כפי חובתה בהתאם לצו ההרחבה בדבר פנסיה חובה בכלל המשק¹ (להלן – "צו ההרחבה").

העתק צו ההרחבה לפנסיה חובה בכלל המשק מצורף ומסומן כנספח י"ב.

4.11.2. במועד כניסת צו ההרחבה עבדתי למעלה מ-9 חודשים בנתבעת. על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי על פי סעיף 2.א.3. לצו ההרחבה על הנתבעת להפקיד עבורי כספים לפנסיה לכל המאוחר ביום 1/2/2008.

4.11.3. על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי לפי סעיף 6. ד. לצו ההרחבה על הנתבעת להפקיד, בשנת 2008 שיעור של 2.5% משכרי.

4.11.4. על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי אי הפקדה לפנסיה בניגוד להוראות צו ההרחבה מהווה הפרה של הוראה אישית

¹ י"פ 5772/2008 29/1

בצו ההרחבה ולפיכך חייבות הנתבעות לשלם פיצוי בגין הפרה זו.
הפיצוי המגיע שווה לסכום ההפקדות שלא בוצעו עבורי.

4.11.5. על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי על הנתבעת להפקיד את הכספים עבורי לקרן פנסיה או לשלם לי את סכומי ההפקדה כפי שהיו צריכים להיות משולמים לקרן הפנסיה, כפיצוי בגין אי הפקדתם.

4.11.6. על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי הסכום שעל הנתבעת היה להפקיד לקרן הפנסיה על שמי והיא לא עשתה כן, הוא כדלקמן:

<u>הפקדות לפנסיה</u>	
ש"ח 10,020.13	שכר בתקופה 1-8/2008
2.50%	שיעור ההפקדה לפנסיה
<u>ש"ח 250.50</u>	ס"ה הפקדות חסרות

4.11.7. לפיכך על הנתבעת להפקיד סכום זה עבורי לקרן הפנסיה ולחילופין לשלמו לי כפיצוי על אי הפקדתו.

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

4.12. גילום שיעורי מס במועד תשלום התביעה

4.12.1. במהלך תקופת עבודתי לא שילמתי מס הכנסה כלל.

4.12.2. על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי גם אילו הייתה הנתבעת עומדת בחובותיה החוקיות ומשלמת את התשלומים כפי הנתבע בכתב תביעה זה, לא הייתה משתנה חבות המס שלי כאמור.

4.12.3. על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי אם אקבל את כל סכום תביעתי במועד אחד אני צפוי לשלם מס בסכום גבוה יותר הוואיל ואהיה חייב במדרגת מס שולי גבוה יותר.

4.12.4. לפיכך, ביקשתי מבית הדין הנכבד לחייב את הנתבעת גם בהפרש בסכום המס שיהא עלי לשלם עקב תשלום סכום התביעה, בסכום חד פעמי, דהיינו, לגלם הסכומים שייפסקו לזכותי כך שהסכום נטו יתאים לסכום שהייתי מקבל במועדים המקוריים לתשלומי במהלך תקופת עבודתי.

4.13. למען הסר ספק מובהר בזה כי בתובענה הייצוגית אינני מבקש פיצויי הלנה.

4.14. כאמור, בנוסף לעילות אלה, תבעתי את הנתבעת בגין עילות אחרות שאין אני מבקש לאשרן כייצוגיות בבקשה לאישור. כל עילות התביעה האישיות וסכומן מפורטים להלן:

23,085 ₪	פיצוי הלנת שכר
12,741 ₪	שכר מינמזום שלא שולם
1,799 ₪	שכר לא משולם
928 ₪	דמי הבראה
1,984 ₪	פדיון חופשה
310 ₪	אי מתן הודעה לעובד
224 ₪	אי הפקדה לפנסיה וגמל
2,653 ₪	הפרשי הצמדה וריבית
<u>43,724 ₪</u>	<u>סה"כ</u>

5. טיעון העילה לסעד הצהרתי בדבר מעמד זכויות חברי הקבוצה כעובדים

- 5.1. במשך שנים ארוכות עבדתי וחברי הקבוצה האחרים אצל הנתבעת ללא הסכם עבודה וללא זכויות בסיסיות כעובדים.
- 5.2. הנתבעת פעלה כלפי כל חברי הקבוצה כפי שפעלה כלפיי בעניין החתימה על ההסכם כמתואר לעיל.
- 5.3. אני מעריך כי עובדים רבים של הנתבעת חתמו על ההסכם בליט ברירה, מתוך טעות או הטעיה ו/או מתוך חשש כי הנתבעת תפגע במשרתם ו/או מתוך חוסר ידיעה או מודעות לזכויותיהם.
- 5.4. כאמור בכתב התביעה, כמפורט לעיל, מבקשת הנתבעת לקבוע בהסכם כי יחסי עובד ומעביד חלים בינה לביני וחברי הקבוצה האחרים רק ממועד חתימת ההסכם.
- 5.5. על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי מעמדו של אדם כעובד אינו נתון להסכמת הצדדים אולם מתוך התנהגות הנתבעת כמתואר בכתב התביעה קם חשש כבד כי הנתבעת תפגע בנושות בזכויות עובדיה ואין לדרוש מעובד הנתבעת לחתום על הסכם כזה.
- 5.6. מכל מקום, קיום ההסכם כלשונו יפגע בוודאות בזכויות חברי הקבוצה שחתמו עליו.
- 5.7. כמפורט בכתב התביעה, לאחרונה, הציגה הנתבעת אולטימטום בפני חברי הקבוצה: חתמו על ההסכם או שתופסק עבודתכם.
- 5.8. על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי לאור כל האמור לעיל, זכאים כל חברי הקבוצה כי בית הדין הנכבד:
- 5.8.1.1. יצהיר כי בין הנתבעת לחברי הקבוצה התקיימו יחסי עובד ומעביד החל מתחילת תקופת ההתקשרות של כל חבר קבוצה עם הנתבעת.
- 5.8.1.2. יצהיר כי דרישת הנתבעת מחברי הקבוצה לחתום על ההסכם כתנאי להמשך עבודתם איננה כדין.
- 5.8.1.3. יצהיר כי חברי הקבוצה זכאים להמשיך לעבוד בנתבעת גם ללא חתימה על ההסכם ולקבל את כל זכויותיהם כעובדים, בין אם חתמו על ההסכם ובין עם לאו, ולרבות במקרה שביקשו את ביטולו לאחר שחתמו עליו.

5.8.1.4. יורה לנתבעת לשבץ לעבודה את חברי הקבוצה שלא חתמו על ההסכם או שביקשו את ביטולו ולהימנע מלשנות את תנאי עבודתם או לפגוע בהם בעקבות אי חתימתם על ההסכם.

5.8.1.5. יורה לנתבעת להמשיך להעסיק את חברי הקבוצה בתנאים בהם עבדו עד היום בכפוף למילוי חובותיה כדין, לרבות כמפורט בבקשה זו.

6. הנחות לצורך חישוב הסעד הממוצע לחבר קבוצה בכל אחת מהעילות

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

6.2. על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי 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.

6.3. אני 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).

6.4. לפי מיטב ידיעתי משך התקופה הממוצעת לעובד אצל המשיבה הוא 5 שנים. יחד עם זאת, לצורך עריכת חישוב מינימלי, הנחת תקופת העבודה הממוצעת בנתבעת תהיה 3 שנים. לפיכך, אני מעריך את מספר העובדים בתקופה הקובעת אצל המשיבה ב-3,500 עובדים (10,500 שנות עבודה לחלק לממוצע של 3 שנים לכל עובד) – להלן "חברי הקבוצה".

6.5. אני מעריך כי מספר שעות העבודה הממוצע השבועי של עובד בנתבעת הוא כ-9 שעות, כולל השתתפות באירועים לא משולמים. לפיכך, אני מעריך את שיעור המשרה הממוצע ב-20% (ביחס למשרה מלאה של 43 שעות שבועיות).

6.6. אני מעריך כי עובדי הנתבעת השתכרו בכל שבוע 200 ₪. סכום זה כולל שכר מינימום בגין אירועים לא משולמים. לפיכך, אני מעריך את השכר הממוצע לחודש לחבר קבוצה בסך של 840 ₪.

6.7. לצורך חישוב סכום התובענה הייצוגית יחושב שכר השעה לפי שכר המינימום שהוא במועד הגשת התביעה סך של 19.95 ₪.

6.8. אילו הייתה הנתבעת משלמת לחברי הקבוצה את התשלומים כמפורט בכתב התביעה 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.

6.9. חישוב סכום הסעד הממוצע לחבר קבוצה בכל אחת מעילות התביעה כפי שיפורט להלן, תיעשה לפי ההנחות לעיל.

7. טיעון העילה וחישוב הסעד הממוצע והקבוצתי בגין אי הפקדה לפנסיה

- 7.1. הנתבעת לא תפקידה עבורי כספים בקרן פנסיה כפי חובתה לצו ההרחבה בענין פנסיה חובה בכלל המשק כמפורט בכתב התביעה.
- 7.2. הנתבעת נהגה כך גם כלפי חברי הקבוצה האחרים, למרות שהיתה מודעת לחובתה, כעולה מההודעות בפורטל השופטים באתר האינטרנט של המשיבה.
- 7.3. על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי 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.
- 7.4. על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי 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.
- 7.5. על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי אין גם דרישה כי העובד ידרוש את זכותו לפי צו ההרחבה כתנאי לתשלום.
- 7.6. על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי 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.
- 7.7. **ככל הידוע לי הנתבעת איננה משלמת את התשלומים לקרן הפנסיה לכל עובדיה כפי חובתה בצו ההרחבה באופן שיטתי, למרות שעל פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי למעשה, אין לה כל טענה או הגנה מפני התביעה בעניין זה.**
- 7.8. אין זאת אלא כי המשיבה החליטה באופן מודע ושיטתי שלא לשלם לעובדיה את ההסדר הפנסיוני המגיע להם על פי צו ההרחבה על יסוד ניצול חולשתם של עובדיה ובתוך 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.
- 7.9. כמפורט בכתב התביעה, ועל פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי שיעור ההפקדה לשנת 2008 לפי צו ההרחבה בעניין פנסיה חובה הוא 2.5% מהשכר.
- 7.10. כמפורט בכתב התביעה, ועל פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי מועד תחילת ההפקדות לגבי עובד בעל ותק של 9 חודשים או יותר הוא ביום 1/2/2008.
- 7.11. לפיכך העילה האישית הממוצעת בגין אי הפקדה לפנסיה, היא סכום כדלקמן:

פנסיה	
שכר חודשי	₪ 840.00
שיעור הפקדה	2.50%
הפקדה חודשית	₪ 21.00
תקופת הפקדה לפי צו	8
ס"ה עילה ממוצעת	₪ 168.00

7.12. על הנתבעת לשלם סכום זה לכל עובד בקבוצת המעוניינים בעילה, כפי שיפורט להלן, לרבות עובדים שעזבו עבודתם, בהתאם לתקופת עבודתם בפועל, כסכום נטו ולגלם את חבות המס בגינו בתוספת ריבית והפרשי הצמדה מיום שאמור היה להשתלם כל סכום ועד ליום התשלום בפועל.

7.13. **על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי אלה הסעדים המגיעים לחברי הקבוצה בעילת אי תשלום הפקדה פנסיונית:**

7.13.1. לאכוף את הנתבעת לקיים את צו ההרחבה ולשלם לכל אחד מהמעוניינים בעילת ההפקדה לפנסיה את סכומי ההפקדה כפי שהיו צריכים להיות משולמים לקרן הפנסיה בשיעור של 2.5% מהשכר החל מ-1/2/2008.

7.13.2. 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.

7.13.3. 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.

7.13.4. 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.

7.14. **על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי הגדרת קבוצת המעוניינים והסעד הקבוצתי בעילת אי תשלום ההפקדות לפנסיה הם דלקמן:**

7.14.1. הזכאות להפקדות לקרן פנסיה על פי צו ההרחבה היא לעובד בעל ותק מעל 9 חודשים ביום 1/1/2008.

7.14.2. אני מעריך כי 7.5% מחברי הקבוצה החלו עבודתם בנתבעת לאחר 1/4/2008 ולכן אין הם זכאים להפקדה לקרן פנסיה החל מיום 1/2/2008.

7.14.3. לפיכך אני מעריך את קבוצת המעוניינים בעילת ההפקדות לקרן פנסיה בשיעור של 92.5% מחברי הקבוצה.

7.14.4. לפיכך, בהתחשב בהנחות והערכות כאמור לגבי גודל הקבוצה וכן בהתחשב בסכום העילה הממוצע לחבר הקבוצה כמפורט לעיל, חישוב הסעד הקבוצתי של קבוצת המעוניינים בעילת אי תשלום הפקדות לפנסיה הוא כדלקמן:

<u>תחשיב קבוצתי לפי ממוצע</u>	<u>הפקדות לפנסיה</u>
מס' עובדים לשנה	1,500
תקופת התביעה- שנים	0.67
תקופת עבודה ממוצעת	3.00
מספר חברי הקבוצה	1500
שיעור המעוניינים בעילה	92.5%
מספר המעוניינים בעילה*	1,388
סכום עילה ממוצע לחבר קבוצה	₪ 168
ס"ה לחברי הקבוצה	₪ 233,100

8. טיעון העילה וחישוב הסעד הממוצע והקבוצתי בגין דמי הבראה

על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי:

8.1. מכוח הוראות צו ההרחבה בדבר השתתפות מעביד בהוצאות הבראה ונופש² (להלן – "צו ההרחבה בדבר דמי הבראה") שהרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי בעניין זה מיום 13/6/1998 שמספרו 7038/98, על הנתבעת לשלם לעובדיה דמי הבראה בשיעורים הקבועים בצו ההרחבה בהתאם לעדכון מעת לעת.

העתק צו ההרחבה בדבר דמי הבראה מצורף ומסומן כנספח י'ג.

8.2. על פי סעיף 3. לצו ההרחבה בדבר דמי הבראה עובד לא יידרש להוכיח כי שהה בבית הבראה או השתתף בכל צורת נופש אחרת כתנאי לתשלום דמי הבראה.

8.3. הנתבעת לא הכירה בתקופה הקובעת במעמדם של חברי הקבוצה כעובדיה ולא שילמה ואיננה משלמת לעובדיה דמי הבראה כפי חובתה בצו ההרחבה.

8.4. על פי סעיף 5.א. לצו ההרחבה בדבר דמי הבראה תשולם קצובת הבראה לה זכאי כל חבר הקבוצה בשנה, משתנים בהתאם לותק, לפי הטבלא להלן:

שנה	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20 ואילך
ימי הבראה	5	6	7	7	7	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	10

8.5. על פי סעיף 5.ב. לצו ההרחבה בדבר דמי הבראה עובד יהיה זכאי לדמי הבראה עבור כל שנה או חלק ממנה, לאחר שהשלים שעת עבודה ראשונה.

8.6. על פי סעיף 5.ג. לצו ההרחבה בדבר דמי הבראה יש לשלם את קצובת הבראה לפי שיעור המשרה.

8.7. על פי סעיף 5.ד. לצו ההרחבה בדבר דמי הבראה יש לשלם את קצובת הבראה בחודשים יוני עד ספטמבר אלא אם נהוג אחרת.

8.8. על פי סעיף 7.א. לצו ההרחבה בדבר דמי הבראה עובד יהיה זכאי לדמי הבראה לאחר סיום יחסי העבודה לגבי תקופה של שנתיים שלפני תום תקופת עבודתו.

² י"פ 4689, התשנ"ט עמ' 189.

- 8.9. על פי פסיקות בית הדין לעבודה, במהלך תקופת העבודה זכאי עובד לתבוע דמי הבראה לגבי כל תקופת עבודתו בכפוף לתקופת ההתיישנות הרגילה בת 7 שנים הקבועה בחוק³.
- 8.10. התעריף המעודכן עבור יום הבראה במגזר הפרטי הוא בסך של 331 ₪.
- 8.11. לפיכך, בהתחשב בתקופת העבודה הממוצעת, מספר ימי הבראה המינימליים המגיעים לחבר קבוצה בגין כל שנת עבודה הוא 6 ימים.
- 8.12. לפיכך, בהתחשב בתקופת עבודה ממוצעת ושיעור משרה ממוצע, סכום דמי הבראה הממוצע לחבר קבוצה הוא על פי החישוב דלקמן:

<u>הבראה</u>	
331	יום הבראה
6	ימי הבראה לשנה
3	תקופת עבודה ממוצעת בשנים
20%	שיעור משרה
<u>1,199.29</u> ₪	ס"ה עילה ממוצעת

- 8.13. על הנתבעת לשלם סכום זה לכל עובד בקבוצת המעוניינים בעילה, כפי שיפורט להלן, לרבות עובדים שעזבו עבודתם, בהתאם לתקופת עבודתם בפועל, כסכום נטו ולגלם את חבות המס בגינו בתוספת ריבית והפרשי הצמדה מיום שאמור היה להשתלם כל סכום ועד ליום התשלום בפועל.
- 8.14. **על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי אלה הסעדים המגיעים לחברי הקבוצה בעילת אי תשלום דמי הבראה:**
- 8.14.1. לאכוף את הנתבעת לקיים את הצו ההרחבה בדבר דמי הבראה ולשלם לכל אחד מחברי הקבוצה דמי הבראה כפי זכאותו בצו ההרחבה לפי משך עבודתו אצל הנתבעת.
- 8.14.2. לחילופין, לחייב את הנתבעת בסכום דמי הבראה כאמור, כפיצוי בגין הפרת הסכם ו/או כפיצוי על הפרת חובה חקוקה – צו ההרחבה בדבר דמי הבראה, ו/או כפיצוי בגין ביצוע הסכם שלא בתום לב ו/או בעשיית עושר ולא במשפט.
- 8.15. **על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי הגדרת קבוצות המעוניינים והסעד הקבוצתי בעילת אי תשלום דמי הבראה הם דלקמן:**
- 8.15.1. על פי צו ההרחבה בדבר דמי הבראה זכאי עובד לדמי הבראה החל מהשנה השנייה לעבודתו.
- 8.15.2. לפיכך, זכאים לדמי הבראה על עובדי הנתבעת בעלי ותק של יותר משנה אחת.
- 8.15.3. אני מעריך כי 5% מעובדי הנתבעת הם בעלי ותק של פחות משנה אחת. לפיכך, קבוצת המעוניינים בעילת תשלום דמי הבראה הוא 95% מחברי הקבוצה.

³ ע"ע 1423/04 קסטליו נ' צירינבאום (פורסם באתר נבו) ראה גם: (עב"ת"א) 300315/99 חייר פואד - עמישב שירותים בע"מ. ניתן ביום 22.9.05, סעיף 82 לפסק הדין – פורסם במאגר נבו).

8.15.4. לפיכך, בהתחשב בהנחות והערכות כאמור לגבי גודל הקבוצה וכן בהתחשב בסכום העילה הממוצע לחבר הקבוצה כמפורט לעיל, חישוב הסעד הקבוצתי של קבוצת המעוניינים בעילת אי תשלום דמי הבראה הוא כדלקמן:

הבראה	תחשיב קבוצתי לפי ממוצע
1,500	מס' עובדים לשנה
7	תקופת התביעה - שנים
3.00	תקופת עבודה ממוצעת
3500	מספר חברי הקבוצה
95%	שיעור המעוניינים בעילה
3,325	מספר המעוניינים בעילה*
1,199 ₪	סכום עילה ממוצע לחבר קבוצה
<u>3,987,632 ₪</u>	ס"ה לחברי הקבוצה

9. טיעון העילה וחישוב הסעד הממוצע והקבוצתי בגין אי תשלום חופשה

על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי:

- 9.1. על הנתבעת לשלם לחברי הקבוצה חופשה בתשלום על פי חוק חופשה שנתית.
- 9.2. על-פי סעיף 3(א)(1) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "חוק חופשה שנתית"), ולפי פסיקת בתי הדין לעבודה, זכאי עובד ל-10 ימי חופשה נטו (לפי 5 ימי עבודה בשבוע) עבור כל אחת מארבע שנות העבודה הראשונות.
- 9.3. על-פי סעיף 10(ב)(2) לחוק חופשה שנתית, עובד בשכר זכאי לדמי חופשה שיחושבו לפי מכפלת ימי החופשה בשכרו היומי הממוצע, באופן הבא:

(2) לגבי עובד בשכר - שכר העבודה היומי הממוצע כפול במספר ימי החופשה; שכר העבודה היומי הממוצע הוא הסכום היוצא מחילוק שכר רבע השנה שקדמה לחופשה למספר תשעים; היו ברבע השנה כאמור חדשי עבודה לא-מלאה, יחושב השכר היומי הממוצע לפי רבע השנה של העבודה המלאה ביותר שבשנים-עשר החדשים שקדמו לחופשה, הכל לפי בחירת העובד.
- 9.4. לפיכך, בהתחשב בשכר חודשי ממוצע, תקופת עבודה ממוצעת והוראות חוק חופשה שנתית לעיל, חישוב מינימלי של העילה הממוצעת בגין אי תשלום חופשה לחבר קבוצה, הוא על פי החישוב כדלקמן:

חופשה	
840 ₪	שכר חודשי ממוצע
2,520 ₪	שכר ל-3 חודשים
28 ₪	שכר יומי לחופשה
10	ימי חופשה בשנה
3	תקופה ממוצעת בשנים
30	ס"ה ימי חופשה
<u>840 ₪</u>	ס"ה עילה ממוצעת

- 9.5. על הנתבעת לשלם סכום זה לכל עובד בקבוצת המעוניינים בעילה, כפי שיפורט להלן, לרבות עובדים שעזבו עבודתם, בהתאם לתקופת עבודתם בפועל, כסכום נטו ולגלם את חבות המס בגינו בתוספת ריבית והפרשי הצמדה מיום שאמור היה להשתלם כל סכום ועד ליום התשלום בפועל.

9.6 על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי אלה הסעדים המגיעים לחברי הקבוצה בעילת אי תשלום ימי חופשה ו/או פדיון חופשה:

9.6.1 לחייב את הנתבעת בתשלום ימי חופשה כפי חובתה של הנתבעת בחוק, בעילה של אכיפת חובותיה על פי הדין והסכם העבודה.

9.6.2 לחילופין, לשלם סכום זה לכל חבר קבוצה כפיצוי על הפרת הסכם עבודה ולחילופין ו/או כפיצוי על הפרת חובה חקוקה – חוק חופשה שנתית ו/או כפיצוי בגין הפרת הסכם ו/או כפיצוי בגין ביצוע הסכם שלא בתום לב ו/או בעשיית עושר ולא במשפט.

9.7 על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי הגדרת קבוצות המעוניינים והסעד הקבוצתי בעילת אי תשלום חופשה הם דלקמן:

9.7.1 הזכאות לחופשה בתשלום על פי חוק חופשה שנתית היא לכל עובד.

9.7.2 לפיכך, המעוניינים בעילת תשלום חופשה הם כל חברי הקבוצה.

9.7.3 בהתחשב בהנחות והערכות כאמור לגבי גודל הקבוצה וכן בהתחשב בסכום העילה הממוצע לחבר הקבוצה כמפורט לעיל, חישוב הסעד הקבוצתי של קבוצת המעוניינים בעילת אי תשלום חופשה הוא כדלקמן:

<u>חופשה</u>	<u>תחשיב קבוצתי לפי ממוצע</u>
1,500	מס' עובדים לשנה
7	תקופת התביעה- שנים
3.00	תקופת עבודה ממוצעת
3500	מספר חברי הקבוצה
100%	שיעור המעוניינים בעילה
3,500	מספר המעוניינים בעילה*
₪ 840.00	סכום עילה ממוצע לחבר קבוצה
<u>₪ 2,940,000</u>	<u>ס"ה לחברי הקבוצה</u>

10. טיעון העילה וחישוב הסעד הממוצע והקבוצתי בגין אי תשלום שכר

10.1 הנתבעת חייבה את חברי הקבוצה להשתתף באופן קבוע בפעילות שהיא תנאי לעבודתם עבורה אולם לא שילמה להם על כך שכר:

10.1.1.1 נסיעות למשחקים מרוחקים, אשר ארכו מדי פעם למעלה משעתיים לכל כיוון. ובסייה למעלה מ-4 שעות למשחק.

10.1.1.2 השתתפות בישיבות אזוריות במשך שעה וחצי כל אחת בתדירות של אחת לשבועיים. עד שנת 2007 תדירות הישיבות האזוריות היתה פעם בשבוע.

10.1.1.3 לשופטים - אימון גופני שבועי במשך שעה וחצי כל אימון.

10.1.1.4 לשופטים - פגישת חניכה שבועית של שופטים צעירים במשך שעה וחצי כל פגישה.

10.1.1.5 כנסים מקצועיים, פעמיים בשנה.

10.2. על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי על פי סעיף 2 לחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987 (להלן – "חוק שכר מינימום"), הנתבעת חייבת לשלם לעובדיה לפחות, את שכר המינימום על עבודתם אולם היא לא עשתה כן.

10.3. במסגרת הבקשה לאישור ביקשתי לאשר כייצוגית רק את הפעילות המשותפת לכל חברי הקבוצה:

10.3.1. לשופטים: ישיבה אזורית ואימון גופני

10.3.2. למבקרים ולשופטים: ישיבה אזורית.

10.4. לפיכך, בהתחשב בתקופת עבודה ממוצעת ושכר חודשי ממוצע, חישוב העילה הממוצעת בגין אי תשלום שכר מינימום על עבודתו של חבר קבוצה, הוא על פי החישוב כדלקמן:

אי תשלום שכר	שופט	מבקר
ישיבה אזורית 1.5 ש' פעמיים בחודש	4	4
אימון גופני פעם בשבוע	3	
ס"ה שעות לא משולמות לחודש	7	4
שכר מינימום לשעה	19.95 ₪	19.95 ₪
ס"ה שכר לא משולם בחודש	139.65 ₪	79.80 ₪
תקופה בחודשים	36.00 ₪	36.00 ₪
ס"ה עילה ממוצעת	5,027.40 ₪	2,872.80 ₪

10.5. על הנתבעת לשלם סכום זה לכל עובד בקבוצת המעוניינים בעילה, כפי שיפורט להלן, לרבות עובדים שעזבו עבודתם, בהתאם לתקופת עבודתם בפועל, כסכום נטו ולגלם את חבות המס בגינו בתוספת ריבית והפרשי הצמדה מיום שאמור היה להשתלם כל סכום ועד ליום התשלום בפועל.

10.6. על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי אלה הסעדים המגיעים לחברי הקבוצה בעילת אי תשלום שכר:

10.6.1. לחייב את הנתבעת בתשלום שכר מינימום בגין כל הפעילויות אשר נדרשו חברי הקבוצה לבצע במסגרת עבודתם או כתנאי לעבודתם כפי חובתה של הנתבעת בחוק, בעילה של אכיפת חובותיה על פי הדין והסכם העבודה.

10.6.2. לחילופין, לשלם סכום זה לכל חבר קבוצה כפיצוי על הפרת הסכם עבודה ולחילופין ו/או כפיצוי על הפרת חובה חקוקה – סעיף 2 לחוק שכר מינימום ו/או כפיצוי בגין הפרת הסכם ו/או כפיצוי בגין ביצוע הסכם שלא בתום לב ו/או בעשיית עושר ולא במשפט.

10.7. על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי הגדרת קבוצות המעוניינים והסעד הקבוצתי בעילת אי תשלום בעילת אי תשלום שכר הם דלקמן:

10.7.1. כל עובד זכאי לתשלום שכר מינימום על עבודתו.

10.7.2. לפיכך, המעוניינים בעילת אי תשלום שכר הם כל חברי הקבוצה.

10.7.3. אני מעריך כי חברי הקבוצה מחולקים ל-1,000 שופטים ו-500 מבקרים.

10.7.4. בהתחשב בהנחות והערכות כאמור לגבי גודל הקבוצה וכן בהתחשב בסכום העילה הממוצע לחבר הקבוצה כמפורט לעיל, חישוב הסעד הקבוצתי של קבוצת המעוניינים בעילת אי תשלום שכר הוא כדלקמן:

מבקרים	שופטים
<u>אי תשלום שכר</u>	<u>אי תשלום שכר</u>
500	1,000
7	7
3	3.00
1167	2333
100%	100%
1,167	2,333
2,873	5,027.40
₪ 3,351,600	₪ 11,730,600

11. טיעון העילה וחישוב הסעד הממוצע והקבוצתי בגין איחורים בתשלום שכר

- 11.1. הנתבעת שילמה את שכרם של עובדיה באיחור שיטתי כפי שעשתה זאת גם לגבי.
- 11.2. לא היתה לנתבעת כל מניעה לשלם לעובדיה את שכרם בהעברה בנקאית לחשבון הבנק או להפקיד את שיק המשכורת לחשבון הבנק של עובדיה או לדאוג לתשלום שכרם במועד בדרך אחרת כפי חובתה בדין.
- 11.3. בכל תקופת האיחור הרוויחה הנתבעת ריבית בחשבונות הבנק שלה, בהתאם לריבית החובה הנהוגה בחשבונות עסקיים.
- 11.4. על פי נתוני התשלום לחשבון הבנק שלי, איחרה הנתבעת בתקופת העבודה הממוצעת לפחות 4 פעמים בכל שנה ובסך הכל לפחות 12 פעמים בתקופת העבודה הממוצעת של 3 שנים.
- 11.5. על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי העילה האישית המינימלית בגין איחור בתשלום השכר היא בהתאם לתלופות להלן:
- 11.5.1. סכום הריבית הדביטורית ששילם כל עובד בחשבון הבנק שלו בגין איחור בתשלום השכר במשך 50 ימים בחודשי האיחור.
- 11.5.2. לחילופין, סכום הריבית הבנקאית בחשבון הנתבעת - חשבון עסקי עם קו אשראי - בגין איחור בתשלום השכר במשך 50 ימים בחודשי האיחור.
- 11.5.3. לחילופין, הריבית המשפטית בגין איחור בתשלום השכר במשך 50 ימים בחודשי האיחור.
- 11.6. לפיכך, בהתחשב בתקופת עבודה ממוצעת ושכר חודשי ממוצע, חישוב העילה הממוצעת בגין איחור בתשלום השכר לחבר קבוצה, הוא לתשלום סכום חלופות הריבית על פי החישוב כדלקמן:

סוג ריבית			איחור בשכר
פרטית	עסקית	משפטית	
50	50	50	ימי איחור ממוצע
₪ 840.00	₪ 840.00	₪ 840.00	שכר ממוצע
₪ 18.41	₪ 16.28	₪ 9.67	ריבית לאיחור
12	12	12	מספר איחורים
₪ 220.92	₪ 195.36	₪ 116.04	ס"ה עילה ממוצעת

11.7. על הנתבעת לשלם סכום זה לכל עובד בקבוצת המעוניינים בעילה, כפי שיפורט להלן, לרבות עובדים שעזבו עבודתם, בהתאם לתקופת עבודתם בפועל, כסכום נטו ולגלם את חבות המס בגינו בתוספת ריבית והפרשי הצמדה מיום שאמור היה להשתלם כל סכום ועד ליום התשלום בפועל.

11.8. על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי הסעדים המבוקשים בעילת האיחור בתשלום השכר הם:

11.8.1. לחייב את הנתבעות לשלם לכל אחד מחברי הקבוצה את סכום הריבית שהפסיד כל אחד מהם כתוצאה מהאיחור בתשלום בחשבון הבנק של כל אחד מחברי הקבוצה כפיצוי בגין הפרת חוזה או כפיצוי על הפרת חובה חקוקה – סעיף 9 לחוק הגנת השכר.

11.8.2. לחייב את הנתבעת לשלם לכל אחד מחברי הקבוצה את סכום הריבית שהרוויחה שלא כדין על חשבונם של התובעים בחשבון הבנק של הנתבעת כהשבה בגין עשיית עושר ולא במשפט.

11.8.3. לחילופין לחייב את הנתבעת לשלם לכל אחד מחברי הקבוצה את ריבית משפטית בגין האיחור בתשלום פיצוי בגין הפרת חוזה או כפיצוי על הפרת חובה חקוקה – סעיף 9 לחוק הגנת השכר ולחלופין כהשבה בגין עשיית עושר ולא במשפט.

11.9. על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי הגדרת קבוצות המעוניינים והסעד הקבוצתי בעילת האיחור בתשלום השכר הם דלקמן:

11.9.1. כל עובד זכאי לתשלום שכרו במועד.

11.9.2. לפיכך, המעוניינים בעילת האיחור בתשלום השכר הם כל חברי הקבוצה.

11.9.3. בהתחשב בהנחות והערכות כאמור לגבי גודל הקבוצה וכן בהתחשב בסכום העילה הממוצע לחבר הקבוצה כמפורט לעיל, חישוב הסעד הקבוצתי של קבוצת המעוניינים בעילת האיחור בתשלום שהשכר הוא כדלקמן:

איחור בשכר	תחשיב קבוצתי לפי ממוצע
1,500	מס' עובדים לשנה
6	תקופת התביעה- שנים
3.00	תקופת עבודה ממוצעת
3000	מספר חברי הקבוצה
100%	שיעור המעוניינים בעילה
3,000	מספר המעוניינים בעילה*
220.92	סכום עילה ממוצע לחבר קבוצה
<u>₪ 662,760</u>	<u>ס"ה לחברי הקבוצה</u>

12. טיעון העילה וחישוב הסעד הממוצע והקבוצתי בגין אי מתן הודעה לעובד

12.1. על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי חוק הודעה לעובד חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), תשס"ב-2002 קובע כדלקמן: (מפאת חשיבות הדברים והרלוונטיות שלהם לתובענה זו, יובא נוסח החוק להלן בהרחבה):

1" מעביד ימסור לעובד, לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו, הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה של העובד לפי הוראות חוק זה (בחוק זה - ההודעה).

2. (א) פירוט תנאי העבודה של העובד בהודעה יהיה בעניינים אלה:

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

בפועל" – כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ה-1995.

"...

12.2. אם כן, על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי חוק הודעה לעובד קובע באופן מדויק ומפורט מהם הפרטים הנכללים בהודעה שעל המעביד למסור לעובדו על פי חוק זה.

12.3. יתר על כן, על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי תקנות הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת הודעה ופרטיה), תשס"ב-2002, מביאות את צורת ההודעה באופן מלא.

12.4. על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי סעיף 3 לחוק הודעה לעובד קובע כי חובת מסירת ההודעה כמפורט בחוק חלה גם במקרה של שינוי בתנאי העבודה:

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

- (1) שינוי הנובע משינוי בדין;
- (2) עדכון מכוח הדין או מכוח הסכם של תשלומים שהוא חייב לגביהם בהודעה לפי סעיף 2(א)(5);
- (3) שינוי המופיע בתלוש השכר של העובד; לענין זה "תלוש שכר" - פירוט שכר העבודה והסכומים שנוכו מהשכר שחובה למסור לעובד לפי הוראות סעיף 24 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958.

12.5. על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי חוק הודעה לעובד פורסם ביום 21/3/2002⁴ ונכנס לתוקפו, בהתאם לסעיף 12(א) לחוק, 3 חודשים מיום פרסומו, דהיינו, ביום 21/6/2002.

12.6. הנתבעת לא מסרה לי ולחברי הקבוצה הודעה לעובד עם תחילת העבודה או עם שינוי תנאי עבודתנו.

12.7. כאמור, העילה האישית הסמלית בגין הפרת החובה החקוקה ליתן הודעה לעובד הוא בסך של 10 ש"ח לכל חודש עבודה.

12.8. לפיכך, בהתחשב בתקופת עבודה ממוצעת ושכר חודשי ממוצע, חישוב העילה הממוצעת בגין אי מתן הודעה לעובד לחבר קבוצה, הוא לתשלום סכום ריבית עסקית על פי החישוב כדלקמן:

אי מתן הודעה לעובד	
פיצוי חודשי סמלי	10
חודשי עבודה	36
עילה ממוצעת	360 ₪

⁴ ס"ח תשס"ב מס' 1837 מיום 21.3.2002

- 12.9. על הנתבעת לשלם סכום זה לכל עובד בקבוצת המעוניינים בעילה, כפי שיפורט להלן, לרבות עובדים שעזבו עבודתם, בהתאם לתקופת עבודתם בפועל, כסכום נטו ולגלם את חבות המס בגינו בתוספת ריבית והפרשי הצמדה מיום שאמור היה להשתלם כל סכום ועד ליום התשלום בפועל.
- 12.10. **על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי אלה הסעדים המגיעים לחברי הקבוצה בעילה של אי מסירת הודעה לעובד:**
- 12.10.1. לחייב את הנתבעת לשלם לחברי הקבוצה פיצוי על נזק שאינו ממוני ו/או ללא הוכחת נזק, לרבות בגין עוגמת נפש ותחושת אי הוודאות בכל הנוגע לתנאי העבודה שנגרמה בגין אי מסירת הודעה לעובד.
- 12.10.2. בנוסף, לחייב את הנתבעת לשלם לחברי הקבוצה פיצוי בגין הפסדים שנגרמו להם מאי ידיעת הזכויות שהיה על הנתבעת לפרט כמפורט בחוק הודעה לעובד, בשיעור השווה לכל הסכומים שבית הדין הנכבד ימצא כי אינם מגיעים למי מחברי הקבוצה שלא עמדו כלל על הזכויות המגיעות להם כאמור ו/או לא עמדו על הזכויות המגיעות להם כאמור במועד היעוד לכך, לרבות בגין זכויות נלוות שניתן לתבוע אותן במהלך תקופת העבודה בלבד או בגין התיישנות.
- 12.10.3. על הנתבעת לשלם את פיצוי בגין הפרת הסכם העבודה, לרבות הפרת תנאי החוק שיש לקרוא לתוך הסכם העבודה ו/או מכוח הפרת המשא ומתן לקראת חתימת הסכם העבודה ו/או קיום הסכם העבודה שלא בתום לב.
- 12.10.4. על הנתבעת לשלם את התשלומים בסעיף זה גם כפיצוי על נזק כתוצאה מהפרת חובה חקוקה – חוק הודעה לעובד.
- 12.10.5. על הנתבעת לגלם את סכום הפיצוי כאמור בסעיף זה ולשאת בתשלום כסכומי נטו ולשאת בחבות המס בגינם.
- 12.11. **על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי הגדרת קבוצות המעוניינים והסעד הקבוצתי בעילת אי מתן הודעה לעובד הם דלקמן:**
- 12.11.1. עובדים שהחלו עבודתם בנתבעת לאחר כניסתו לתוקף של חוק הודעה לעובד זכאים לקבל הודעה לעובד עם כניסתם לעבודה.
- 12.11.2. אני מעריך כי לפחות 50% מחברי הקבוצה החלו עבודתם בנתבעת בשנת 2003 ואילך.
- 12.11.3. לפיכך, המעוניינים בעילת אי מתן הודעה לעובד הם 50% מחברי הקבוצה.
- 12.11.4. בהתחשב בהנחות והערכות כאמור לגבי גודל הקבוצה וכן בהתחשב בסכום העילה הממוצע לחבר הקבוצה כמפורט לעיל, חישוב הסעד הקבוצתי של קבוצת המעוניינים בעילת אי מתן הודעה לעובד הוא כדלקמן:

<u>אי מתן הודעה לעובד</u>	<u>תחשיב קבוצתי לפי ממוצע</u>
1,500	מס' עובדים לשנה
6	תקופת התביעה- שנים
3.00	תקופת עבודה ממוצעת
3000	מספר חברי הקבוצה
50%	שיעור המעוניינים בעילה
1,500	מספר המעוניינים בעילה*
₪ 360.00	סכום עילה ממוצע לחבר קבוצה
₪ 540,000	ס"ה לחברי הקבוצה

13. סכום התובענה הייצוגית

13.1. חישוב סכום התביעה הייצוגית הכולל, אפוא, הוא :

<u>סכום התביעה ייצוגית</u>	
₪ 233,100	הפקדות לפנסיה
₪ 3,987,632	הבראה
₪ 2,940,000	חופשה
₪ 662,760	איחור בשכר
₪ 11,730,600	אי תשלום שכר מינימום - שו
₪ 3,351,600	אי תשלום שכר מינימום - מבי
₪ 540,000	אי מתן הודעה לעובד
₪ 23,445,692	ס"ה

14. השאלות המשותפות לחברי הקבוצה

על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כחי אני מאמין כי התובענה מעוררת שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל חברי הקבוצה, ויש אפשרות סבירה שהן יוכרעו בתובענה לטובת הקבוצה, ואלה הם:

- 14.1. האם חברי הקבוצה הם עובדי הנתבעת החל מתחילת ההתקשרות ביניהם לבין הנתבעת ואם כן, האם זכאים חברי הקבוצה כי בית הדין יצהיר על כך.
- 14.2. האם ההסכם עליו נדרשו חברי הקבוצה לחתום הוא הסכם חוקי, ואם לא, האם זכאים חברי הקבוצה כי בית הדין יצהיר על כך.
- 14.3. האם האולטימטום שהעמידה הנתבעת בפני חברי הקבוצה לפיו עליהם לחתום על ההסכם כתנאי להמשך עבודתם הוא כדין ואם לא, האם זכאים חברי הקבוצה כי בית הדין יצהיר על כך ויורה לנתבעת שלא לפגוע בתנאי עבודתו של חבר קבוצה שלא חתם על ההסכם או שחזר בו מחתימתו על ההסכם.
- 14.4. האם רשאית הנתבעת להפסיק את עבודתו של מי מחברי הקבוצה בשל סירובו לחתום על ההסכם ואם לא, האם זכאים חברי הקבוצה כי בית הדין יצהיר על כך ויורה לנתבעת שלא לפגוע בתנאי עבודתו של חבר קבוצה שלא חתם על ההסכם או שחזר בו מחתימתו על ההסכם.
- 14.5. האם נפגעו זכויותיו כעובד של חבר קבוצה שחתם על ההסכם, בגין חתימתו על ההסכם לרבות זכותו לצבירת ותק לפיצויי פיטורים, וזכויות נוספות לרבות כנטען בכתב התביעה והבקשה לאישור, ואם לא, האם זכאים חברי הקבוצה כי בית הדין יצהיר על כך שאין בחתימה על ההסכם משום פגיעה בזכויות כאמור.
- 14.6. האם לנתבעת חובה לשלם לחברי הקבוצה שכר מינימום עבור פעילות אשר היא דורשת מהם להשתתף בה לרבות כתנאי להמשך התקשרותם עם הנתבעת.
- 14.7. האם לנתבעת חובה לשלם לחברי הקבוצה דמי הבראה ואם כן, האם שילמה וכמה.

- 14.8. האם לנתבעת חובה לשלם לחברי הקבוצה עבור ימי חופשה ואם כן, האם שילמה וכמה.
- 14.9. האם לנתבעת חובה לשלם לחברי הקבוצה הפקדות לקרן פנסיה ואם כן, האם שילמה וכמה.
- 14.10. האם שילמה הנתבעת את שכרם של חברי הקבוצה במועד ואם לא, האם מגיע להם פיצוי בגין האיחור וכמה.
- 14.11. האם מסרה הנתבעת הודעות לפי חוק הודעה לעובד לעובדיה ואם לא, האם על הנתבעת לפצות את עובדיה ובכמה.
- 14.12. האם על הנתבעת לשלם את הסכומים המגיעים לחברי הקבוצה כסכום נטו ולגלם את המס בגינם.
- 14.13. האם על הנתבעת לשלם את הסכומים המגיעים לחברי הקבוצה בתוספת הפרשי הצמדה וריבית מיום שאמור להשתלם כל תשלום ועד ליום התשלום בפועל.

15. תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת

על פי ייעוץ משפטי שניתן לי על ידי בא כתי אני מאמין כי תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת בנסיבות הענין מכל אחד ואחד מהשיקולים הבאים לא כל שכן ממשקלם המצטבר:


- 15.1. **לאור העובדה כי רבים מעובדי הנתבעת חתמו על ההסכם מחשש פן יאונה להם רע מהנתבעת אם לא יעשו כן, התובענה הייצוגית היא הדרך היחידה בה יקבלו חברי הקבוצה את זכויותיהם. לפיכך, בהכרח, זו היא גם הדרך היעילה וההוגנת ביותר.**
- 15.2. התובענה הייצוגית תאפשר הכרעה לטובת חברי הקבוצה אשר חלקם כלל אינם מודעים לזכויות הנטענות בתביעה ובבקשה זאת.
- 15.3. מספר חברי הקבוצה גדול ופיזורם רב. ביחוד 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.
- 15.4. לכל אחד מחברי הקבוצה קיימת חוסר כדאיות בניהול הליך משפטי נפרד הואיל והוא צפוי להוצאות וטרחה רבים יחסית לסכום העילה האישית.
- 15.5. 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.
- 15.6. יתר על כן, נקיטת הליכים נפרדים היתה עלולה לגרום, ואף גרמה בעבר, לפסיקות סותרות של בית הדין הנכבד.
- 15.7. אישורה של התביעה כייצוגית נחוץ במיוחד על מנת להשוות את הכוחות בין העובד הניצב חסר אונים מול כוחו של המעסיק. חוזר 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.
- 15.8. 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 כאשר הפרת זכויות העובדים היא יסודית ומקיפה כל כך.
- 15.9. השיבותה של הרתעה זו מקבלת משנה תוקף לגבי זכויות ותק של העובדים לצורך חישוב פיצויי פיטורים וכן הזכויות 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.
- 15.10. 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 כתברה נאורה ואת האינטרסים הציבוריים של מדינת ישראל בשמירת ביטחונם הסוציאלי של אזרחיה.
- 15.11. 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.
- 15.12. היעדרות בית הדין הנכבד לבקשה זו תקדם את מטרת החקיקה בתובענות ייצוגיות והן את מטרת החקיקה בתחום יחסי העבודה בכלל והפנסיה בפרט.
- 15.12.1. אישור התובענה כייצוגית יאפשר זכות גישה לבית הדין, לאוכלוסיה המתקשה בדרך כלל לעמוד על זכויותיה ולפנות לבית המשפט כיחידים.
- 15.12.2. אישור התובענה כייצוגית יקדם מאוד את אכיפת הדין והנורמה הראויה כמפורט בעילות התובענה ויתרום רבות להרתעה מפני הפרתן.
- 15.12.3. 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;
- 15.12.4. אישור התובענה כייצוגית היא למעשה הדרך היחידה לקיים ניהול יעיל, הוגן וממצה של תביעות חברי הקבוצה כלפי הנתבעת.
- 15.13. עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בדרך הולמת הן על ידי והן על ידי באי כוחי:
- 15.13.1. יש לי עילה אישית נגד הנתבעת. נפגעי פגיעה אישית עקב מחדלי הנתבעת המאפשרת לי הזדהות מלאה עם הקבוצה לגבי אותה פגיעה, הן מבחינה עובדתית הן מבחינה משפטית והן מבחינה רגשית.
- 15.13.2. לי ולקבוצה זהות אינטרסים מלאה לגבי עילות התביעה.
- 15.13.3. יש לי אמונה שלמה בצדקת התביעה ואני בעל נכונות ונחישות לקיים את ההליך המשפטי.
- 15.13.4. לבא כחי ותק ונסיון מקצועי הן בתחום דיני עבודה והפנסיה והן בתחום ניהול הליכים משפטיים מורכבים בכלל והתביעות הייצוגיות בפרט. לבייכ המבקש נסיון רב בניהול תביעות ייצוגיות בדיני עבודה.

- 15.13.5. קיים יסוד סביר להניח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בתום לב, שכן אני חבר קבוצה טיפוסי שסבל נזק באופן דומה לשאר חברי הקבוצה.
- 15.13.6. אין לי או לבא כחי מניעים אחרים אלא לקדם מטרות ראויות, לרבות פיצוי על מחדלי הנתבעת ואי מילוי חובותיה, כמפורט בבקשה זו.
- 15.13.7. מדובר בתביעה מוצקה וראויה הנתמכת ברובה בהלכות פסוקות של בית הדין לעבודה.

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

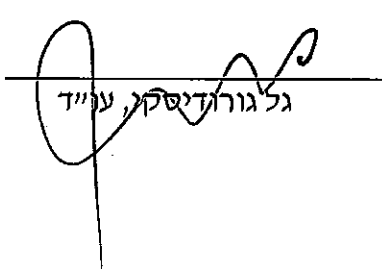
היום: 31/8/2008



 אביב סמוכה

אישור:

אני הח"מ, גל גורודיסקי, עו"ד, מרתי יהודה הלוי 75 בתל-אביב, מאשר בזאת כי ביום 31/8/2008 התייצב בפני אביב סמוכה, ת.ז. 021756721 המוכר לי אישית ולאחר שהזרתיו כי עליו לאמור את האמת וכי יהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק אם לא יעשה כן, חתם על הצהרתו הנ"ל.



 גל גורודיסקי, עו"ד

⊗ העתק כתב התביעה

נספחים:

א	תעודת שופט של התובע
ב	תלושי שכר של התובע (3-5/2008)
ג	טבלת השכר לשופטי כדורגל
ד	תדפיס מאתר האינטרנט של הנתבעת ובו פירוט פעילות בה נדרש התובע להשתתף
ה	תדפיס מאתר האינטרנט של הנתבעת ובו פירוט האירועים והתשלומים של התובע
ו	טבלת פירוט המשחקים בהם השתתף לעומת מועדי תשלום השכר של התובע
ז	תדפיסי חשבון בנק של התובע
ח	ההסכם עליו נדרש התובע לחתום.
ט	הודעת הנתבעת בדבר התניית תשלום שכר בחתימה על ההסכם
י	הודעת מר יהושע לוי
יא	העתק אישורים שנתיים על תשלומים וניכויים במקור
יב	צו ההרחבה לפנסיה חובה בכלל המשק
יג	צו ההרחבה בדבר דמי הבראה