

בענין: **טאובר עמיעד (צבי) ת.ז. 040689689**
ע"י ב"כ עוה"ד גל גורודיסקי (מ.ר. 16747) /או רם גורודיסקי ואח'
מרח' יהודה הלוי 75 תל אביב 65796
טל' 03-5605222 ; פקס 03-5663660

התובע / המבקש

נגד

קבוצת השומרים שמירה ובטחון בע"מ ח.פ. 510623085
מרח' לוינסקי 69 תל אביב-יפו 66855

הנתבעת / המשיבה

בקשה בכתב **לאישור תביעה כתובענה ייצוגית**

בהתאם לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006

1. מבוא

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


- 1.1 בכך שניכתה משכרו של התובע ניכויים שלא כדין בגין "ועד" ו- "א.כושר" (להלן – "הניכויים");
- 1.2 בכך שאיחרה באופן קבוע בתשלום שכרו של התובע ושילמה אותו לכל המוקדם ב- 10 בכל חודש.
- 1.3 בכך שאיחרה בהעברת התשלומים בגין ההסדר הפנסיוני של התובע, לקופה.

2. הגדרות

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

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

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

 העתק כתב התביעה על נספחיו מצורף כנספח 1.

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

"הבקשה לאישור" – הבקשה לאישור התובענה הייצוגית.

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

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

"עילה ממוצעת" – עילת תביעה בתקופת העבודה הממוצעת.

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

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

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

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

3. העתירה

בית הדין הנכבד יתבקש בבקשה זו כדלקמן:

- 3.1 לאשר עילות מתוך תביעת התובע כמפורט להלן כ-"תובענה ייצוגית", להתיר לתובע 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 בכל עילה שבשם תנוהל התובענה. לחילופין, להגדיר תת-קבוצה, שלגביה מתעוררות שאלות של עובדה או משפט, אשר אינן משותפות לכלל חברי הקבוצה ובמקרה כזה, להורות על מינוי תובע מייצג או בא כוח מייצג לתת-הקבוצה, ככל שהדבר דרוש כדי להבטיח שעניינם של חברי תת-הקבוצה ייוצג וינוהל בדרך הולמת;
- 3.3 לפרט בהחלטה לאישור התובענה כייצוגית את עילות התובענה ואת השאלות של עובדה או משפט המשותפות לקבוצה כמבוקש בבקשה זו;
- 3.4 לפרט בהחלטה לאישור התובענה כייצוגית את הסעדים הנתבעים בהתאם למפורט בבקשה להלן;
- 3.5 לחילופין, ולשם הזהירות בלבד, יתבקש בית הדין הנכבד לאשר את התובענה כייצוגית אף אם לא התקיימו התנאים האמורים בסעיף 8(א)(3) או 8(א)(4) לחוק תובענות ייצוגיות, בתוך הבטחת קיומם של תנאים אלה בדרך של צירוף תובע מייצג או בא כוח מייצג או החלפתם, או בדרך אחרת וליתן בהחלטתו הוראות לשם הבטחת ייצוג וניהול עניינם של חברי הקבוצה בדרך הולמת ובתום לב כאמור באותו סעיף קטן;

- 3.6 לחילופין, ולשם הזהירות בלבד, יתבקש בית הדין הנכבד לאשר את התובענה כייצוגית גם אם לא מתקיימים לגבי התובע התנאים שבסעיף 4(א)(1) עד (3) לחוק תובענות ייצוגיות, לפי העניין, ולהורות בהחלטתו על החלפת התובע המייצג.
- 3.7 לחייב את הנתבעת בתשלום פיצוי כספי ובסעדים, כמפורט בבקשה זו, ולהורות על חלוקת הפיצוי בשיעור ובאופן שיקבע, לכל אחד מחברי הקבוצה שהוכחה זכאותו לפיצוי או לסעד כאמור ובהקשר זה: להורות כי כל חבר קבוצה יהיה רשאי להוכיח את זכאותו לפיצוי כספי או לסעד אחר בתצהיר שיוגש למשרד ב"כ התובע ולהורות כי ב"כ התובע ישמש כ-"ממונה" בהתאם להוראת סעיף 20(ב)(1) לחוק תובענות ייצוגיות.
- 3.8 לחילופין, להורות על תשלום פיצוי כספי בסכום כולל ועל אופן חישוב חלקו של כל חבר קבוצה ולהורות בדבר חלוקתו בין חברי הקבוצה, באופן יחסי לנוזקיהם, של יתרת הסכום שתיוותר אם חבר קבוצה, אחד או יותר, לא דרש את חלקו, לא הוכיח את זכאותו לפיצוי או לסעד, לא אותר או שלא ניתן לחלק לו את חלקו מסיבה אחרת, ובלבד שחבר קבוצה לא יקבל פיצוי כספי או סעד אחר מעבר למלוא הפיצוי או הסעד המגיע לו; ולהורות כי כל יתרת סכום שנותרה לאחר החלוקה לחברי הקבוצה כאמור, תועבר לאוצר המדינה.
- 3.9 להורות על מתן כל סעד אחר לטובת הקבוצה, כולה או חלקה, או לטובת הציבור, כפי שימצא לנכון בנסיבות העניין.
- 3.10 להורות על פרסום הודעה לחברי הקבוצה בהתאם להוראות סעיף 25 לחוק תובענות ייצוגיות;
- 3.11 להורות על תשלום גמול לתובע המייצג אף אם לא אושרה התובענה הייצוגית או שלא ניתנה הכרעה בתובענה הייצוגית לטובת הקבוצה;
- 3.12 לקבוע את שכר הטרחה של בא הכוח המייצג בעד הטיפול בתובענה הייצוגית, לרבות בבקשה לאישור;

4. רקע עובדתי - העילה האישית

עילה אישית - כללי

- 4.1 בפרק זה יפרט התובע את העובדות המקימות לו עילה אישית נגד הנתבעת בעילות אותן הוא מבקש לאשר כתובענה ייצוגית.
- 4.2 התובע עבד אצל הנתבעת, קבוצת השומרים שמירה ובטחון בע"מ (להלן: "המעביד" ו/או "הנתבעת"), בתפקיד מאבטח ואחראי משמרת שומרים בבית חולים השרון בפתח תקווה.
- 4.3 עיסוקה של הנתבעת הוא מתן שירותי שמירה ללקוחותיה על ידי השמת עובדיה בתפקידי שמירה אצל לקוחותיה.
- 4.4 על התובע חל ההסכם הקיבוצי בענף השמירה והאבטחה.
- 4.5 על התובע חל צו ההרחבה בענף השמירה והאבטחה.
- 4.6 התובע החל עבודתו אצל הנתבעת ביום 1/1/2004.
- 4.7 התובע סיים עבודתו אצל הנתבעת ביום 15/12/2008.

4.8 כעולה מכתב התביעה בין התובע לנתבעת יש חילוקי דעות לגבי נסיבות סיום עבודתו.

עילה אישית - ניכויים שלא כדין משכר עבודה

4.9 הנתבעת הפחיתה משכרו של התובע דמי ועד בסך חודשי קבוע של 10 ₪ לחודש, כמפורט בתלושי השכר של התובע.

4.10 בנוסף הפחיתה הנתבעת משכרו החודשי של התובע סכומים משתנים בגין "א. כושר" כמפורט בתלושי השכר של התובע.

העתק תלושי השכר של התובע מצורף כנספח 2.

4.11 ריכוז התשלומים והניכויים משכרו של התובע מפורטים בנספח פירוט תשלומים וניכויים המצורף לכתב התביעה ומהווה חלק בלתי נפרד ממנו. נספח פירוט תשלומים וניכויים צורף לכתב התביעה.

4.12 מבלי לפגוע בטענות התובע שהניכויים בגין דמי ועד בוצעו שלא כדין יטען התובע כי אין ועד במקום עבודתו.

4.13 מבלי לפגוע בטענות התובע שהניכויים בגין אבדן כושר עבודה בוצעו שלא כדין על ידי הנתבעת, הרי שמעולם לא הציגה בפני התובע את הפוליסה לביטוח אבדן כושר עבודה.

4.14 התובע אינו יודע אל נכון אם הייתה פוליסה ואם כן מה היו תנאיה, לפיכך ומבלי לפגוע בטענות התובע שהניכויים בוצעו שלא כדין, יטען התובע, דלקמן:

4.14.1 כי הנתבעת לא ביטחה את התובע בפוליסה לאבדן כושר עבודה;

4.14.2 לחילופין, אם וככל שהיתה פוליסה לאבדן כושר עבודה, אזי הפרמיה שנגבתה מהתובע היתה גבוהה מחלקו היחסי בפרמיה ששילמה הנתבעת בפוליסה;

4.14.3 לחילופין, אם וככל שכל הניכוי משכרו של התובע שולם כפרמיה, הרי שהנתבעת היתה זכאית על פי תנאי הפוליסה להחזר בגין העדר תביעות, וכך שכר שנוכה מהתובע חזר לנתבעת. על כן קיימה הנתבעת הסכם העבודה בחוסר תום לב ובתוך עשיית עושר ולא במשפט;

4.15 התובע יטען כי הניכויים משכרו בוצעו של כדין, הואיל ובוצעו בניגוד לחוק הגנת השכר:


4.15.1 התובע יטען כי אין מדובר בסכומים שחובה לנכותם, או שמותר לנכותם על פי חיקוק;

4.15.2 התובע יטען כי אין מדובר בתרומות שהעובד הסכים בכתב כי ינוכו;

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

- 4.15.4 התובע יטען כי אין מדובר בתוספת לדמי החבר שמותר לנכותם, המיועדת למימון פעילות מפלגתית;
- 4.15.5 התובע יטען כי אין מדובר בדמי טיפול מקצועי-ארגוני לטובת הארגון היציג כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, שיש לנכותם על פי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה משכרו של עובד שאיננו חבר בשום ארגון עובדים.
- 4.15.6 התובע יטען כי אין מדובר בסכום שהוטל כקנס משמעת בהתאם להסכם קיבוצי או על פי חיקוק;
- 4.15.7 התובע יטען כי אין מדובר בתשלומים שוטפים לקופות גמל;
- 4.15.8 התובע יטען כי אין מדובר בחוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעביד;
- 4.15.9 התובע יטען כי אין מדובר במקדמות על חשבון שכר עבודה.

עילה אישית - איחור בתשלום שכר

- 4.16 על הנתבעת היה לשלם את שכרו של התובע ב-1 לכל חודש.
- 4.17 הנתבעת שילמה את שכרו של התובע באופן שיטתי ב-10 לחודש.
-  העתק דפי חשבון הבנק מצורף כנספח 3.
- 4.18 התובע יטען כי היום בו זוכה חשבונו בסכומים ששולמו לו על ידי הנתבעת כשכר, על פי דפי החשבון שלו הוא היום בו חויב חשבונו של הנתבעת בסכום זה.
- 4.19 התובע יטען כי בהתחשב באיחור בתשלום שכרו של התובע כעולה מדפי החשבון של התובע, עובר נטל הראיה לנתבעת, להראות כי שילמה את שכר עובדיה במועד.
- 4.20 אשר על כן איחורה הנתבעת בתשלום שכרו של התובע במשך 10 ימים בכל חודש במשך כל התקופה הקובעת, למעט 3 חודשי העבודה הראשונים של התובע, בהם איחורה הנתבעת ב-9 ימים בתשלום השכר.
- 4.21 כתוצאה מהאיחור בהעברת הכספים נמצא כי התובע מימן את האשראי של הנתבעת, בין אם הנתבעת היתה ביתרת זכות ועל אחת כמה וכמה אם הנתבעת היתה ביתרת חובה. בכך התעשרה הנתבעת שלא כדין על חשבונו של התובע.
- 4.22 בכך שהנתבעת איחרה בתשלום השכר היא הפרה את הסכם העבודה בינה לבין התובע, ולחילופין ביצעה את הסכם העבודה בחוסר תום לב ובתוך הפרת חובתה בדין ובכך גרמה הפסד ונזק כספי לתובע.
- 4.23 לאור האמור על הנתבעת לשלם לתובע פיצוי בגין האיחורים בתשלום השכר, לרבות כפיצוי על הפרת הסכם העבודה ו/או ביצוע הסכם העבודה בחוסר תום לב ו/או כנזק מהפרת חובה חקוקה (חוק הגנת השכר), כמפורט לעיל, ולחילופין כהשבה בגין עשיית עושר ולא במשפט.

4.24 התובע יטען כי בגין האיחור נגרמו לו נזקים בסכומי הריבית בגין סכומי השכר בתקופת האיחור בתשלום. לפיכך, על הנתבעת לשלם לתובע בגין האיחור ריבית דביטורית בהתאם לנתוני בנק ישראל¹ ולחילופין ריבית חוקית.

4.25 לפיכך, על הנתבעת לשלם לתובע ריבית דביטורית בהתאם לנתוני בנק ישראל ולחילופין ריבית חוקית בגין איחור בתשלום השכר של 10 ימים בכל חודש מחודשי עבודתו כמפורט בנספח החישובי.

עילה אישית - איחור בתשלום הפקדות פנסיוניות

4.26 מכוח חובתה, ערכה הנתבעת לתובע הסדר פנסיוני באמצעות פוליסה לביטוח מנהלים.

4.27 כמפורט בדו"ח ההפקדות לביטוח המנהלים של התובע, שילמה הנתבעת את ההפקדות לקופה באיחור, בניגוד לתקנה 20 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל), תשכ"ד-1964 (להלן – "תקנות מס הכנסה") ובניגוד לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958.

העתק דוח הפקדות מחברת הביטוח מצורף כנספח 4.

4.28 בכך שהנתבעת איחרה בתשלום ההפקדות היא הפרה את הסכם העבודה בינה לבין התובע, ולחילופין ביצעה את הסכם העבודה בחוסר תום לב ובתוך הפרת חובתה בדין ובכך גרמה נזק כספי לתובע.

4.29 התובע יטען כי בגין האיחור נגרמו לו נזקים בסכומי הריבית החודשית בגין סכומי ההפקדה בתקופת האיחור בתשלום. לפיכך, על הנתבעת לשלם לתובע בגין האיחור ריבית פיגורים לפי נתוני החשב הכללי, ולחילופין ריבית דביטורית בהתאם לנתוני בנק ישראל ולחילופין ריבית חוקית כמפורט בתדפיסי הריבית אשר צורפו לכתב התביעה.

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

4.31 כימות סכום התביעה בגין איחור בהפקדות חושב לפי ממוצע הריבית לחודש, על יסוד הנתונים שבידי התובע, בהתאם למפורט בנספח התחשיבי בכתב התביעה.

4.32 התובע יטען כי עומדת לו עילה ישירה נגד הנתבעת בגין האיחור בהפקדה הפנסיונית.

4.33 כתוצאה מהאיחור בהעברת הכספים נמצא כי התובע מימן את האשראי של הנתבעת, בין אם הנתבעת היתה ביתרת זכות ועל אחת כמה וכמה אם הנתבעת היתה ביתרת חובה. בכך התעשרה הנתבעת שלא כדין על חשבונו של התובע.

4.34 לאור האמור תבע התובע מהנתבעת לשלם לו פיצוי בגין האיחורים בהפקדת הכספים לקופה, לרבות כפיצוי על הפרת הסכם העבודה ו/או ביצוע הסכם העבודה בחוסר תום לב ו/או כנזק מהפרת חובה חקוקה (תקנות מס הכנסה וחוק הגנת השכר), כמפורט לעיל, ולחילופין כהשבה בגין עשיית עושר ולא במשפט.

¹ http://www.bankisrael.gov.il/deptdata/mehkar/indic/heb_a6.htm

5. העילה הקבוצתית

- 5.1 התובע מעריך כי עילות התביעה האישיות כמפורט לעיל מתקיימות ברבים מעובדי הנתבעת וייתכן אפילו בכולם.
- 5.2 ככל הידוע לתובע ביצעה הנתבעת את הניכויים שביצעה בשכרו לגבי כל עובדיה.
- 5.3 ככל הידוע לתובע, שילמה הנתבעת את שכר עובדיה במועד אחד, הוא מועד תשלום השכר שלו.
- 5.4 ככל הידוע לתובע שילמה הנתבעת את ההפקדות הפנסיוניות במועד אחד לכל עובדיה, הוא מועד ההפקדות להסדר הפנסיוני שלו.
- 5.5 יחד עם התובע עבדו במקום עבודתו עובדים נוספים אשר התובע מכיר את תנאי עבודתם ועילות התביעה של התובע התקיימו גם בהם: מאור פרנטה, שי טיבר, איתן חסיד ואיתאל חוה.

העתק תלושי השכר של מאור פרנטה מצורף כנספח 5.

העתק תלושי השכר של שי טיבר מצורף כנספח 6.

העתק תלושי השכר של איתן חסיד מצורף כנספח 7.

העתק תלושי השכר של איתאל חוה מצורף כנספח 8.

5.6 הנתבעת הערימה קשיים רבים בפני התובע ובפני חבריו כאשר ביקשו את זכויותיהם. וגם כאשר הגישו תביעות לא שילמה הנתבעת את הזכויות המגיעות להם.

העתק כתב תביעה מאור פרנטה מצורף כנספח 9.

העתק כתב תביעה איתן חסיד מצורף כנספח 10.

העתק כתב תביעה איתאל חוה מצורף כנספח 11.

העתק כתב תביעה שי טיבר מצורף כנספח 12.

6. חוק תובענות ייצוגיות

- 6.1 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;"
- 6.2 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

ייצוגיות; ..

6.3 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), (א1) או (3) לחוק בית הדין לעבודה, התשל"ט-1969, ובלבד שלא נדרש במסגרתה סעד של פיצויי הלנת קצבה, פיצויי הלנת שכר או פיצויי הלנת פיצויי פיטורים לפי הוראות סעיפים 16, 17 ו-20 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958."

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

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

ראו עניין **שמואלביץ**² - אישור תובענה ייצוגית בהסכמה בבית הדין הארצי.

ראו: עניין **סבצקוב**³ - אישור תובענה ייצוגית בעניין תוספת ותק בענף השמירה.

ראו: עניין **סיגל בן שלמה**⁴ - אישור תובענה ייצוגית בעניין הפקדות לפנסיה בענף השמירה.

ראו: עניין **רדושיצקי**⁵ - אישור תובענה ייצוגית בעניין דמי תגים.

ראו: עניין **חבושה**⁶ - אישור תובענה ייצוגית בעניין פנסיה בענף השמירה למרות הסכם קיבוצי.

7. ההסכם הקיבוצי חל על הנתבעת ואינו מונע תובענה ייצוגית

7.1 סעיף 10(3) לתוספת השניה לחוק תובענות ייצוגיות קובע:

"10. (3) בפרט זה -

"תביעה" - למעט תביעה של עובד שחל עליו הסכם קיבוצי המסדיר את תנאי עבודתו, והמעביד של אותו עובד או ארגון מעבידים שהוא חבר בו, צד להסכם הקיבוצי;

7.2 הנתבעת חברה בארגון חברות השמירה החתום על ההסכם הקיבוצי הכללי בענף השמירה ומכאן שחלות עליה הוראות ההסכם הקיבוצי כאמור.

7.3 בהתאם לסעיף 10(3) לתוספת השניה לחוק תובענות ייצוגיות, אין די בכך שחל הסכם קיבוצי אלא שאותו הסכם קיבוצי החל לכאורה צריך "להסדיר את תנאי עבודתו" של אותו עובד. ההסכם הקיבוצי לא הסדיר את תנאי עבודתו של התובע, הנטענים בבקשה לאישור. על כן לא חל הסייג האמור.

² עע 238/07 שמואלביץ נ' קודקוד - פסק דין בהסכמה (פורסם במאגר נבו)

³ עב (חיי) 750/07 סבצקוב ודים נ' ביטחון לאומי בע"מ (פורסם במאגר נבו)

⁴ בשא (תי"א) 10440/06 סיגל בן שלמה נ' ב.ג. מוקד אבטחה בע"מ (פורסם במאגר נבו)

⁵ בשא (תי"א) 8248/07 רדושיצקי כרמי נ' קיו. איי. אס ישראל בע"מ (פורסם במאגר נבו)

⁶ עב 4524/06 חבושה נ' יבטח (פורסם במאגר נבו)

7.4 אכן, כאשר באה סוגיה זאת בפני בית הדין האזורי לעבודה בחיפה, כך פירש אותה כבי' השופט קוגן:

"נקדים ונאמר כי מנוסחו של סעיף 10(3) לתוספת השנייה לחוק, ניתן ללמוד כי הסעיף יחול באותם המקרים שעילת התביעה של המבקשים נובעת מההסכם הקיבוצי החל עליהם והמסדיר את תנאי עבודתם."

עב 003592/04 אלתר פרומה נ' מדינת ישראל, (פורסם במאגר נבו).

7.5 גם דעת המלומדים ד"ר אלון קלמנט וד"ר שרון רבין-מרגליות, תומכת בגישה לפיה יש ליתן פרשנות מצמצמת לסייג הקבוע בסעיף 10(3) לתוספת השנייה לחוק תובענות ייצוגיות:

"לסיכום, פרשנות צרה לסייג הקבוע בפריט 10(3) לתוספת תאפשר הגשת תובענות ייצוגיות בגין עילות לפי חוקי המגן גם במקומות עבודה מאורגנים. רק כך ניתן יהיה להשיג אכיפה מלאה של זכויות אלה. אכיפה מלאה של זכויות המגן עומדת בקנה אחד עם פסיקתו של בית הדין הארצי לעבודה ביחס לזכויות אלה והתובענה הייצוגית היא הכרחית לשם השגתה. פרשנות זו אינה מרוקנת מתוכן את הסייג, אלא להיפך, מותירה במסגרתו בדיוק את אותן זכויות אשר אכיפה מלאה שלהן אינה ראויה. זכויות מכח ההסכם הקיבוצי וההסדר הקיבוצי, אשר ראוי לאפשר גמישות באכיפתן ומתן אפשרות לארגון העובדים לשנותן באופן אקטיבי או בדרך של המנעות מאכיפה, לא יהיו ניתנות לתביעה בדרך של תובענה ייצוגית. טוב עשה המחוקק כאשר קבע סייג זה, שכן מתן אפשרות לתובענה ייצוגית בגין זכויות מכח ההסכם הקיבוצי הייתה גוררת אכיפה מלאה של זכויות אלה, באופן שהיה פוגע באינטרסים של עובדים ומעבידים במקום העבודה. אולם, הרחבתו של הסייג והחלתו גם על תביעות שעילתן אינה בהסכם הקיבוצי, אינה ראויה."

"אלון קלמנט ושרון רבין-מרגליות, "תובענות ייצוגיות בדיני עבודה - האם השתנו כללי המשחק?" עמ' 16.

העתק מאמרם של ד"ר קלמנט וד"ר רבין-מרגליות, מצורף ומסומן כ פ9013

7.6 ראה גם דעתה של כבי' השופטת ברק – אוסוסקין בפרשת גרוס:

"לכאורה מסמך החוק את בית הדין לאשר תביעות ייצוגיות במתחם רחב של עניינים. אלא שסעיף קטן (3) מוציא מכלל הגדרת "תביעה" לצורך חוק זה תביעה של עובד שחל עליו הסכם קיבוצי או הסדר קיבוצי בכתב המסדיר את תנאי עבודתו, והמעביד של אותו עובד או ארגון מעבידים שהוא חבר בו, צד להסכם הקיבוצי. נשאלת השאלה מה תחום הגבלה זו. האם פירושו שכאשר במקום עבודה מסויים קיים הסכם או הסדר קיבוצי אין סמכות לגיית הדין לדון ובודאי לא לאשר תובענה ייצוגית, זאת גם כאשר הזכות הנטענת אינה זכות מכוח הסכם או הסדר קיבוצי. המחברים מבקשים לפרש את ההגבלה פרשנות מצמצמת באופן שרק מקום שהזכות הנתבעת היא זכות מכוח ההסכם או ההסדר הקיבוצי אין להגיש תובענה ייצוגית על מנת לאכוף זכות זו. המחברים מציעים לאמץ את הפרשנות הצרה. אכן על פי תכליתו של החוק, על פי תכלית ההליך כפי שעמדנו עליו, פרשנות רחבה פירושה פגיעה ביתרונותיה של התביעה הייצוגית. וחבל שכן. דווקא כשמדובר ביחסי עבודה יש חשיבות לכך שעובד בודד, שזכותו וזכותם של הזומים לו מבחינת הזכאות לזכות זו, נפגעה, יוכל להגיש תביעה ייצוגית. עובדים חלשים, עובדי קבלני כוח אדם, עובדי שמירה עליהם דנו מחברי המאמר, עובדים זרים, כל אלה עשויים להיות מקופחים בעניין מסויים שאינו קבוע בהסכם או הסדר קיבוצי אם נפרש את ההגבלה פרשנות רחבה, היינו, כחלה בכל מקרה בו קיים הסדר או הסכם כלשהו במקום העבודה.

אל לנו למנוע מהם אפשרות של פנייה בדרך זה של בקשה להגשת תביעה ייצוגית, שאם לא כן יקופחו זכויותיהם של ציבור העובדים החלשים דווקא."

עע (ארצי) 1154/04 נפתלי גרוס נ' מדינת ישראל משרד הביטחון – פורסם במאגר נבו)

כב' השופטת ברק-אוסוסקין, היתה אמנם בדעת מיעוט בפרשת גרוס, אולם לא לעניין הפרשנות המצמצמת.

7.7 אף לגישתו של נשיא בית הדין הארצי לעבודה, כבוד השופט סטיב אדלר בפרשת ביברינג, נקבע, כי הכלל המונע הגשת תובענה ייצוגית במקום עבודה מאורגן אינו כלל ברזל:

"על-אף האמור לעיל יש לציין כי הכלל המונע הגשת תובענה ייצוגית במקום עבודה מאורגן אינו כלל ברזל. כפי שקבעה השופטת שטרסברג-כהן בפסק-דין מגן וקשת, יש להימנע מקביעת כללים נוקשים במסגרת התובענות הייצוגיות: "ראוי לה להלכה שתתפתח עקב בצד אגודל בלי ליצור מסגרת נוקשה ורשימה סגורה העשויה להימצא בלתי מתאימה להתפתחויות לעתיד לבוא ולמגוון המצבים שאין לחזותם מראש".

ככל שבית-הדין יגיע למסקנה שהצדק מחייב חריגה מן הכלל, כי יחסי העבודה אינם תקינים, כי ארגון העובדים פועל ממניעים פסולים וכי תובענה ייצוגית לא תפגע קשה בהתארגנות העובדים, ניתן יהיה לאשר תביעה כתובענה ייצוגית אף במקום עבודה מאורגן. כאמור לעיל, המקרה דנן אינו מקרה חריג כזה".

עע 1210/02 ביבידינג נ' אל על נתיבי אויר לישראל בע"מ, (פורסם במאגר נבו).

7.8 אף כבוד השופטת הדס יהלום אימצה הלכה זו, בפרשת גלובוס גרופ לפיה הנימוק בדבר קיומו של הסכם קיבוצי אין בו כשלעצמו, כדי להביא לקבלת בקשה לסילוק על הסף, שכן נושאים אלה דינם להתברר במסגרת הבקשה לאישור התביעה כייצוגית:

"בענייננו, המבקשת לא הוכיחה בשלב זה, אף לכאורה, כי קיימת בה נציגות עובדים. עוד לא הצהירה בשלב זה כי באם תוגש נגדה תביעה אישית, תפעל בהתאם לתוצאותיה גם באשר ליתר העובדים. לאור האמור, הרי שלא מצאתי בנימוק של קיום הסכם קיבוצי, כשלעצמו, כדי להביא לקבלת הבקשה לסילוק על הסף. נושאים אלה דינם להתברר במסגרת הבקשה לאישור התביעה כייצוגית."

עב 7017/07 גלובוס גרופ נ' יסמין שרון ואלון פודים, (פורסם במאגר נבו).

7.9 מכל מקום, גם כאשר קיים הסכם קיבוצי תקף, תובענה ייצוגית מהווה פתרון בלעדי למי שתביעתו התיישנה. כבי' השופט רבינוביץ היה אמנם בדעת מיעוט בפסק דין ביברינג אולם בשל חשיבות הדברים והקביעה בדעת הרוב כי אין לקבוע כללים נוקשים ראוי להביאה כלשונה. ובייחוד ראוייה לציון עמדת ההסתדרות כפי שהובאה בסיפא לעמדתו של כבי' השופט רבינוביץ.

"1. אני מסכים לדברים שכתב חברי הנשיא ס' אדלר ולתוצאה אליה הגיע, למעט הסתייגות אחת המתייחסת לאותם עובדים שתביעתם עלולה להתיישן ממועד הגשת התביעה הייצוגית ועד למועד הגשת הסכסוך הקיבוצי אם לא תוכר התביעה הייצוגית (להלן – התקופה הקובעת).

2. נקודת המוצא שלי, כשל הנשיא, היא שלא ניתן לשלול בנסיבות הקיימות הגשת תובענה ייצוגית, אלא שבמקום עבודה בו קיימים יחסי עבודה מאורגנים תידחה הזכות להגשת תובענה ייצוגית בדרך-כלל בפני הליך קיבוצי שנועד לממש אותן זכויות.

3. עם זה, אין להתעלם ממצאות קיימת בה דחיית הבקשה לתביעה ייצוגית עלולה להביא לדחיית תביעתם על הסף של עובדים נוספים מחמת התיישנות בתקופה הקובעת. העובדה שתביעתם של רבים התיישנה עד למועד הגשת התובענה אינה נימוק לשלילת ניסיון למנוע הוספת עובדים נוספים למעגל טענת ההתיישנות בתקופה הקובעת.

4. אני מסכים שטענת ההתיישנות אינה מולידה עילה לתביעה ייצוגית, אך אני סובר שלגבי אותם עובדים שתביעתם עלולה להתיישן בתקופה הקובעת ואין היא מתבררת בדרך של תביעה ייצוגית בעיקר משיקולים שבעקרונות יחסי העבודה המאורגנים, לא יהא זה צודק להתיר פגיעה בזכות תביעתם רק בשל עקרונות יחסי העבודה המאורגנים. לדעתך, לגבי אותם עובדים, ולגבי אלה בלבד, יש להתיר הגשת תביעה ייצוגית בצד ההליך הקיבוצי תוך דיון מאוחד בשני ההליכים.

אציין כי לדרך זו גם הסכימה באת-כוח ההסתדרות.

7.10 זאת דוגמא מובהקת מדוע יש לאשר תובענה ייצוגית למרות קיומו של הסכם קיבוצי. עמדה כזאת נקבעה גם בעניין סבצ'קוב בו אושרה תובענה ייצוגית בגין תוספת ותק למרות קיומו של הסכם קיבוצי.

"המקרה שלפנינו הוא בדיוק מאותם סוג המקרים, בהם ארגון העובדים (ההסתדרות) אינו נאבק בעניין אי קבלת תוספת הוותק, הנובעת מצו ההרחבה בענף השמירה, ובנסיבות המקרה שלפנינו, מן הראוי הוא לאפשר למשיב להגיש תביעה ייצוגית, כאשר מתמלאים בצורה ברורה העקרונות של התובענה הייצוגית"

7.11 ראה גם בעניין זה דברי כבי השופט איטח בהחלטה בעניין סיגל בן שלמה:

"46. הוכחת תוכנו של ההסכם הקיבוצי הכרחית, מן הטעם שיש להבחין בעת מתן אישור להגשת תובענה ייצוגית בין מקרה שבו עילת התביעה היא מכוח הסכם קיבוצי, שאז יחול החריג הקבוע בפריט 10(3) לתוספת השניה לחוק, לבין מקרה שבו עילת התביעה היא מכוח צו הרחבה או חוקי המגן, שאז ניתן יהיה לאשר הגשת תובענה ייצוגית, ואבאר.

46.1 הרציונל העומד בבסיס הוראת פריט 10(3) לתוספת השניה לחוק הינו הרצון לעודד ניהולן של תביעות הנוגעות ליישומן של הסכם קיבוצי במקום עבודה מאוגד באמצעות ארגון העובדים בהליך של סכסוך קיבוצי ולא באמצעות עובד יחיד בהליך של תובענה ייצוגית. רציונל זה יכול להתקיים רק במקרה שבו עילת התביעה (הזכות המופרת) הינה מכוחו של ההסכם הקיבוצי, שכן רק במצב כזה יכול ארגון העובדים לפתוח בהליך של סכסוך קיבוצי. בכל מקרה אחר (עילת תביעה מכוח צו הרחבה או מכוח חוקי המגן), לכאורה לא קיימת לארגון העובדים זכות עמידה ולכן גם לא מתקיים הרציונל בדבר העדפת הליך הסכסוך הקיבוצי על פני הליך התובענה הייצוגית.

46.2 זאת ועוד, העדר הבחנה בין עילת תביעה שמקורה בהסכם קיבוצי לבין עילת תביעה שמקורה בצו הרחבה או בחוקי המגן עלול להוביל לתוצאה הפוכה מהתוצאה אליה חותר המחוקק. שכן, אם גפרש את פריט 10(3) לתוספת השניה לחוק כשולל הגשת תובענה ייצוגית במקום עבודה מאורגן, גם כאשר עילת התביעה אינה מכוח ההסכם הקיבוצי, אזי לא רק שמנענו מהעובדים לנצל את המנגנון החשוב של התובענה הייצוגית אלא שבעניין חשוב זה יצרנו העדפה של מקום עבודה לא

מאורגן על פני מקום עבודה מאורגן.

46.3 מכאן מתבקשת המסקנה לפיה פריט 10(3) רלוונטי רק לגבי 'זכות' המוסדרת בהסכם קיבוצי (כמשמעו בחוק), ואילו לגבי זכות שמקורה אחר – אין בהוראת 10(3) לתוספת השניה כדי לחסום את הגשתה של תובענה ייצוגית."

7.12 רק לאחרונה התייחס בית הדין הארצי לסוגיה זו באמרת אגב, שמשקלה רב בפסק הדין בעניין רותי אורן.⁷

"לטעמנו, ראוי הדבר, לפי כל שיטה פרשנית, כי החריגים כפי שעמד עליהם בית דין זה בפרשת ביברינג יעמדו בעינם גם לאחר חקיקת החוק. אנו סבורים כי גישה פרשנית מרחיבה של הוראת סעיף 10(3) לתוספת השנייה, כך שהוראתו הגורפת היא כי לעולם לא ניתן יהיה להגיש תובענה ייצוגית במקום עבודה שבו חל ההסכם קיבוצי היא גישה נוקשה העלולה להימצא "בלתי מתאימה להתפתחויות לעתיד לבוא". אפשר, שקבלת הפירוש המצמצם כמוצע על ידי המחברים במאמרם, במשולב עם גישתו של בית דין זה בפרשת ביברינג, על הכלל והיוצאים ממנו, כפי שנקבעו שם, היא שתיצור את "התמהיל" הנכון בין השיקולים השונים, ותאפשר במקרים מתאימים וחריגים הגשתה של תובענה ייצוגית גם במקום העבודה המאורגן."

7.13 יישומה של אמרה זו בוצע זה לא מכבר בהחלטת בית הדין האזורי לעבודה בענין חבושה שלהלן. בית הדין קובע, עובדתית, כי ארגון העובדים לא מילא את תפקידו ומגיע למסקנה כי הסייג הקבוע בסעיף 10(3) לתוספת השניה לחוק תובענות ייצוגיות אינו מתקיים וכי הקביעה כי אין ההסכם קיבוצי הינה רק לצורך שאלת אישור התובענה הייצוגית:

58" סוף דבר – תחולת הסייג שבסעיף 10(3) שעה שזה המצב, הרי שהרציונל שעמד בבסיס הסייג שבסעיף 10(3) לחוק, אינו מתקיים. העובד כפרט אינו יכול לכפות על ארגון העובדים שאליו הוא משתייך, להפעיל את כוחותיו הארגוניים והקיבוציים ולאכוף זכויות מכח ההסכם הקיבוצי. העובד כפרט, הריהו חלש אל מול המעביד – שיכול לפטרו בכל עת. העובד חלש גם אל מול ארגון העובדים – שיש לו אינטרסים שונים שלא תמיד נהירים לעובד. במקרה הנדון עולה מחומר הראיות שארגון העובדים לא דאג לעובדי יבטח על מנת שיקבלו את הזכויות המגיעות להם על פי ההסכם הקיבוצי. משמעות הקביעה שלא להתיר הגשת תביעה ייצוגית תהא שהעובד כפרט ישאר קרח מכאן ומכאן. מצד אחד, מעבידו אינו מקיים את הוראות ההסכם הקיבוצי. מצד שני, הארגון היציג שלו אינו עושה די על מנת לאכוף על המעביד את מילוי הוראות ההסכם.

59. במסגרת הראיות שהובאו בפנינו, קובעים אנו שאין להחיל את הסייג שבסעיף 10(3) לחוק. הסכם 91 אינו בבחינת הסכם "המסדיר את תנאי העבודה של העובדים" כמשמעו בחוק. קיומו של הסכם קיבוצי שאיש לא פעל על פיו ושאיש לא פעל לאכיפתו, אינם מונעים אישור התביעה כייצוגית. לצורך חוק תובענות ייצוגיות, ולצורך זה בלבד, אנו קובעים שלא חל ההסכם קיבוצי על מערכת היחסים שבין חבושה לבין מעסיקתו יבטח."

7.14 עילות התובענה הייצוגית כאן מאפשרים ניהול תובענה ייצוגית גם על פי גישתו של בית הדין הארצי בפרשת ביברינג, קל וחומר על דעתם של המלומדים ד"ר רבין-

⁷ עע (ארצי) 339/07 רותי אורן נ' בנק הפועלים בע"מ (פורסם במאגר נבו)

מרגליות ודי"ר קלמנט. בן בנו של קל וחומר על פי פסקי הדין בעניין סבצ'קוב ותבושה.

8. טיעון העילה בגין ניכויים שלא כדין

8.1 סעיף 25 לחוק הגנת השכר קובע כדלקמן:

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

- (1) סכום שחובה לנכותו, או שמותר לנכותו על פי חיקוק;
- (2) תרומות שהעובד הסכים בכתב כי ינוכו;
- (3) דמי חבר בארגון עובדים שהעובד חבר בו, שיש לנכותם מן השכר על פי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה או שהעובד הסכים בכתב כי ינוכו, והתשלומים הרגילים לועד העובדים במפעל;
- (3א) תוספת לדמי החבר שמותר לנכותם על-פי פסקה (3), המיועדת למימון פעילות מפלגתית, זולת אם הודיע העובד למעבידו בכתב על התנגדותו לתשלום התוספת;
- (3ב) דמי טיפול מקצועי-ארגוני לטובת הארגון היציג כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, שיש לנכותם על פי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה משכרו של עובד שאיננו חבר בשום ארגון עובדים, או שהעובד הסכים בכתב לניכוי כאמור; שר העבודה, לאחר התייעצות עם ארגון העובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה, ובאישור ועדת העבודה של הכנסת, יקבע בתקנות את מקסימום דמי הטיפול המקצועי-ארגוני שמותר לנכותם לפי פסקה זו;
- (4) סכום שהוטל כקנס משמעת בהתאם להסכם קיבוצי או על פי חיקוק;
- (5) תשלומים שוטפים לקופות גמל ובלבד שתשלומים כאמור לקופת גמל שהעובד בלבד חייב לשלם לה לא ינוכו משכרו של העובד אם הוא הודיע למעבידו בכתב על התנגדותו לתשלום;
- (6) חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעביד, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה;
- (7) מקדמות על חשבון שכר עבודה, אם אין המקדמות עולות על שכר עבודה בעד שלושה חדשים; עולות המקדמות על שכר עבודה לשלושה חדשים – חלות על היתרה הוראות פסקה (6).
- (ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), חדל עובד לעבוד אצל המעביד, רשאי המעביד לנכות משכרו האחרון של עובד כל יתרה של חוב שהעובד חייב לו, לרבות מקדמות."

8.2 הנתבעת ניכתה בכל חודש את הניכויים משכרו של התובע למרות שמהות הניכויים אינה עונה על אף אחת מהחלופות המותרות בסעיף 25.א. לחוק הגנת השכר. התובע יטען לגבי הסכומים שנוכו משכרו כמפורט בתלושי השכר שלו:

- 8.2.1 כי אין מדובר בסכומים שחובה לנכותם, או שמותר לנכותם על פי חיקוק;
- 8.2.2 כי אין מדובר בתרומות שהעובד הסכים בכתב כי ינוכו;
- 8.2.3 כי אין מדובר בדמי חבר בארגון עובדים שהעובד חבר בו, שיש לנכותם מן השכר על פי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה או שהעובד הסכים בכתב כי ינוכו;

- 8.2.4 כי אין מדובר בתוספת לדמי החבר שמותר לנכותם, המיועדת למימון פעילות מפלגתית;
- 8.2.5 כי אין מדובר בדמי טיפול מקצועי-ארגוני לטובת הארגון היציג כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, שיש לנכותם על פי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה משכרו של עובד שאיננו חבר בשום ארגון עובדים;
- 8.2.6 כי אין מדובר בסכום שהוטל כקנס משמעת בהתאם להסכם קיבוצי או על פי חיקוק;
- 8.2.7 כי אין מדובר בתשלומים שוטפים לקופות גמל;
- 8.2.8 כי אין מדובר בחוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעביד;
- 8.2.9 כי אין מדובר במקדמות על חשבון שכר עבודה;
- 8.3 הנתבעת ביצעה את הניכויים למרות שידעה באופן ברור ומפורש, שהניכויים אינם כדין.
- 8.4 לפיכך חייבת הנתבעת לחברי הקבוצה פיצוי בגין ביצוע ניכויים שלא כדין כפי שיפורט להלן.
- 8.5 **הסעדים המבוקשים בעילת ניכויים שלא כדין:**
- 8.5.1 לחייב את הנתבעת להשיב לתובע את הניכויים שביצעה משכרו כאכיפה של חובותיה החוקיות על פי חוק הגנת השכר.
- 8.5.2 לחילופין, לחייב את הנתבעת לשלם לתובע את סכום הניכויים שביצעה כהשבה ו/או פיצוי בשל הפרת הסכם ו/או ביצוע הסכם שלא בתום לב.
- 8.5.3 לחילופין, לחייב את הנתבעת לשלם לתובע את סכום הניכויים כהשבה בשל עשיית עושר ולא במשפט.
- 8.5.4 לחילופין, לחייב את הנתבעת לשלם לתובע סכום הניכויים כפיצוי על נזק בשל הפרת תובה חקוקה.
- 9. טיעון העילה והסעד בגין איחור בתשלום השכר**
- 9.1 סעיף 9 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958, קובע מהו המועד לתשלום השכר, וקובע כי שכר חודשי ישולם עם תום החודש בעדו הוא משתלם.
- "9. שכר עבודה המשתלם על בסיס של חודש ישולם עם תום החודש בעדו הוא משתלם; בשכר עבודה המשתלם על בסיס תקופה ארוכה מחודש, רואים כאילו היה החלק היחסי לכל חודש משתלם על בסיס של חודש."**
- 9.2 סעיף 10 לחוק הגנת השכר קובע כי זהו גם המועד לתשלום שכר שעתג, כאשר העובד הועבד כל החודש.
- 9.3 אין בדין הוראה המתירה או מכשירה איחור בתשלום שכרו של עובד מעבר למועד תשלום השכר.

9.4 עקב חשיבות תשלום שכר במועד, מצא המחוקק טעם מדוע מעביד המאחר בתשלום השכר ישלם פיצוי משמעותי ומרתיע של הלנת שכר, כאמור בסעיף 17 לחוק הגנת השכר.

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

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

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

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

9.5 סעיף 1 לחוק הגנת השכר קובע, בין השאר:

"שכר מולן" – 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 העשרים ואחד שלאחר המועד האמור;"

9.6 הנה כי כן, סעיף 17 (ביחד עם הגדרת "היום הקובע") בחוק הגנת השכר אינו מהווה היתר או הכשר לאיחור בתשלום השכר אלא הוא רק מגביל את הסנקציה החמורה של פיצויי הלנת השכר כך שתחול רק לאחר היום הקובע, דהיינו, לאחר היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה.

9.7 חוק הגנת השכר אינו קובע כי הסנקציה של פיצוי הלנת שכר מבטלת את התרופות העומדות לעובד על פי כל דין, במקרה של איחור בתשלום השכר, שאינו מעבר ל-9 ימים או במקרה שאין לתובע אפשרות לתבוע פיצויי הלנה, כגון במקרה של התיישנות העילה או במקרה של תובענה ייצוגית.

9.8 לאור האמור לעיל בדבר האיחור בתשלום השכר גם התשלום ביום ה-9 לחודש מנוגד לחוק הגנת השכר גם אם אינו מחייב בפיצויי הלנה.

9.9 איחור בתשלום שכר העובדים משמעו למעשה, כי המעסיק עושה שימוש שלא כדין בעובדיו ובכספם, בעל כרחם, לצרכי שיפור התזרים הכספי העומד לרשותו וכאמצעי מימון וכספקי אשראי.

9.10 כתוצאה מהאיחור בתשלום השכר נמצא כי העובדים (חברי הקבוצה) מימנו את האשראי של הנתבעת, בין אם הנתבעת היתה ביתרת זכות ועל אחת כמה וכמה אם הנתבעת היתה ביתרת חובה. בכך התעשרה הנתבעת שלא כדין על חשבונם של העובדים (חברי הקבוצה).

9.11 בכך שהנתבעת איחרה בתשלום השכר היא הפרה את הסכם העבודה בינה לבין העובדים, ולחילופין ביצעה את הסכם העבודה בחוסר תום לב ובתוך הפרת חובתה בדין ובכך גרמה נזק כספי לעובדים (חברי הקבוצה).

9.12 לאור האמור על הנתבעת לשלם לקבוצה פיצוי בגין האיחורים בתשלום השכר, לרבות כפיצוי על הפרת הסכם העבודה ו/או ביצוע הסכם העבודה בחוסר תום לב ו/או כנזק מהפרת חובה חקוקה (חוק הגנת השכר), כמפורט לעיל, ולחילופין כהשבה בגין עשיית עושר ולא במשפט.

9.13 לפיכך חייבת הנתבעת לחברי הקבוצה פיצוי ו/או השבה בגין איחור בתשלום שכרם, כפי שיפורט להלן.

9.14 הסעדים המבוקשים בעילת איחור בתשלום השכר:

9.14.1 לחייב את הנתבעת לשלם לקבוצה בגין האיחור בתשלום השכר ריבית דביטורית בהתאם לנתוני בנק ישראל⁸ ולחילופין ריבית חוקית (להלן בסעיף זה – "ריבית"), כפיצוי על הפרת הסכם העבודה ו/או כפיצוי על ביצוע הסכם בחוסר תום לב.

9.14.2 לחילופין, לחייב את הנתבעת להשיב לתובע ריבית בשל עשיית עושר ולא במשפט.

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

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

10. טיעון העילה והסעד בגין איחור בהפקדות הפנסיוניות

10.1 על פי סעיף 20 לתקנות מס הכנסה, המועד לתשלום ההפקדות לקופה הוא המוקדם מבין: 7 ימים מיום תשלום המשכורת או 15 ימים מתום החודש בעדו משולמת המשכורת:

"20. קופת גמל תקבל מהמעבידים רק סכומים כמפורט בתקנה 19(א), התשלומים יתקבלו במזומנים בלבד ולא יאוחר מהמועד המוקדם מבין אלה (להלן – מועד התשלום):

(1) שבעה ימי עסקים מיום תשלום המשכורת ההודשית לעובד;

(2) חמישה עשר ימים מתום החודש שבעדו על המעביד לשלם את המשכורת לעובד."

10.2 בהתאם לתקנה 22 לתקנות מס הכנסה, מעסיק המאחר בהעברת הכספים לקופה יהיה חייב לשלם לקופה בתוספת ריבית פיגורים:

"22. לא שילם מעביד את תשלומיו הוא כאמור בתקנה 20 או לא העביר את תשלומי העמית-השכיר בזמנם כאמור בתקנה 21, תקבל הקופה על סכומים אלה מאת המעביד ריבית בשיעור שלא יפחת משיעור ריבית הפיגורים בשל איחור בהעברת כספים מהמערכת

⁸ http://www.bankisrael.gov.il/deptdata/mehkar/indic/heb_a6.htm

הבנקאית שמפרסם החשב הכללי של מדינת ישראל מזמן לזמן (להלן – ריבית הפיגורים); הסכומים שיעביר המעביד בהתאם לתקנה זו ייקפו תחילה לחשבון התשלומים שחב בהם המעביד ולבסוף לחשבון הריבית, ואולם ריבית פיגורים תחול גם על חוב ריבית.

10.3 כאשר המעסיק אינו מעביר את הסכומים אותם הוא חייב לקופת גמל גם לאחר 30 יום, קובע חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 (להלן – "חוק הגנת השכר"), סנקציה נוספת לפיה יראו את הסכום המגיע לקופה כשכר מולן, הן בסעיף תגמולים-מעביד והן בסעיף תגמולים-עובד.

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

10.4 30 ימי האיחור מחושבים ספירה של 21 יום לפי סעיף 19א(א) הני"ל המתחילים להיספר מהיום ה-9 בהתאם להגדרות "שכר מולן" ו-"היום הקובע" בסעיף 1 לחוק הגנת השכר.

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

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

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

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

...

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

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

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

"אין כל בסיס לטענה כי חיוב לקדן ביטוח יכול ויעשה על פי תביעת

הקרון בלבד. התשלום לקרון הינו חלק מ"תנאי העבודה" ובתור שכאלה הינו "הוראה אישית, כמשמעות הדיבור בסעיף 19 לחוק הסכמים קיבוציים תשי"ז-1957. דהיינו, לעובד זכות תביעה בגינה במישורין.

העובדה שלקופת גמל (וקרון הביטוח הינה קופת גמל) זכות תביעה במישורין נגד מעביד מכח סעיף 28 לחוק הגנת השכר תשי"ח - 1958, אינה שוללת את זכותו של העובד לחייב את מעבידו למלא אחר הוראה אישית שבהסכם קיבוצי".

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

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

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

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

ראה גם:

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

ראה גם:

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

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

10.9 הנה כי כן, בבוא העובד לקבל את הזכויות הפנסיוניות שלו מהקופה, בין אם מדובר בסכומי הצבירה ובין אם מדובר בפיצוי עבור מוות או נכות, הוא יקבלם מהקופה כאילו שולמו במועד, אלא אם השתחררה הקופה מתובתה בדרכים הקבועות בדין.⁹

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

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

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

⁹ ראה סעיף 19א.ח) לחוק הגנת השכר וכן פסק הדין: דב"ע נו/10-6 איילון - אנוך פד"ע ל"ב 629, 642 (פורסם במאגר נבו)

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

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

10.14 לאור כל האמור לעיל, בית הדין יתבקש לקבוע כי הנתבעת חייבת לעובדיה לפיכך¹⁰ על הנתבעת לשלם לתובע בגין האיחור ריבית פיגורים לפי נתוני החשב הכללי¹⁰ ולחלופין, ריבית דביטורית בהתאם לנתוני בנק ישראל, ולחלופין ריבית חוקית.

תדפיס ריבית הפיגורים של החשב הכללי מצורף ומסומן כנספח 14.

תדפיס ריבית דביטורית מאתר האינטרנט של בנק ישראל מצורף ומסומן כנספח 15.

11. הגדרת הקבוצה וחישוב הסעד הממוצע

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

11.2 המבקש מעריך כי בתקופה הקובעת היו לנתבעת כ- 1,500 עובדים בכל שנה, לרבות עובדים שעזבו את הנתבעת מכל סיבה שהיא, לאחר מועד תחילת התקופה הקובעת, למעט עובדים שעניינם תלוי ועומד בפני בית הדין הנכבד או שהוכרע על ידו. לפיכך, במהלך תקופה של 7 שנים מדובר בכ- 10,500 "שנות עבודה" (1,500 עובדים בכל אחת מ-7 השנים).

11.3 לפי מיטב ידיעתו של המבקש משך התקופה הממוצעת לעובד אצל המשיבה הוא שנתיים. לפיכך, מעריך המבקש את מספר העובדים בתקופה הקובעת אצל המשיבה בכ- 5,250 עובדים (10,500 שנות עבודה לחלק לממוצע של שנתיים לכל עובד) – להלן "חברי הקבוצה".

11.4 לשם חישוב סכום התביעה הייצוגית מעריך התובע את סכום השכר הממוצע כ- 75% משכר המינימום דהיינו, סך של 2888 ₪ לחודש.

11.5 חישוב הסעד הממוצע והקבוצתי לגבי העילה הנוגעת לניכויים שלא כדין – "ועד"

11.5.1 התובע מעריך כי הניכויים שבוצעו ממשכורתו בוצעו לכל עובדי הנתבעת בסכום של 10 ₪ בגין "ועד" לעובד.

11.5.2 מספר המעוניינים בעילה הנוגעת לניכויים שלא כדין הוא כל עובדי הנתבעת בתקופה הקובעת.

11.5.3 תחשיב סכום התביעה הייצוגית בעילה זאת, הוא סך של 240 ₪ כמפורט בתחשיב כפי שיפורט להלן:

¹⁰ <http://www.ag.mof.gov.il/AccountantGeneral/AccountantGeneral/AccountantGeneral/TopNav/AGSubjects/Interests>

סכום עילה ממוצעת	ניכוי ועד
סכום עילה ממוצע לחודש	10
סכום עילה ממוצע לשנה	120.00 ₪
תקופת עבודה ממוצעת בחודשים	24
עילה לתקופת עבודה ממוצעת	240.00 ₪

11.6 חישוב הסעד הממוצע והקבוצתי לגבי העילה הנוגעת לניכויים שלא כדין – "א.כושר"

11.6.1 התובע מעריך כי הניכויים שבוצעו ממשכורתו בוצעו לכל עובדי הנתבעת בסכום ממוצע של 19.06 ₪ בגין "א. כושר" לעובד.

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

11.6.3 תחשיב סכום התביעה הייצוגית בעילה זאת, הוא סך של 457.40 ₪ כמפורט בתחשיב כפי שיפורט להלן:

סכום עילה ממוצעת	ניכוי א. כושר
שכר מינימום	3,850.20 ₪
שיעור משרה ממוצע	75%
שכר ממוצע	2,887.65 ₪
שיעור ניכוי א. כושר	0.66%
סכום עילה ממוצע לחודש	19.06 ₪
סכום עילה ממוצע לשנה	228.70 ₪
תקופת עבודה ממוצעת בחודשים	24
עילה לתקופת עבודה ממוצעת	457.40 ₪

11.7 חישוב הסעד הממוצע והקבוצתי לגבי העילה הנוגעת לאיחורים בתשלום השכר:

11.7.1 התובע מעריך כי הנתבעת שילמה את השכר לעובדיה במועד אחד ולכן האיחור בתשלום השכר הוא לכל עובדי הנתבעת.

11.7.2 לכן, מספר המעוניינים בעילה הנוגעת לאיחורים בתשלום השכר הוא כל עובדי הנתבעת בתקופה הקובעת.

11.7.3 לצורך הערכת סכום התובענה הייצוגית בעילה זאת חושב הפיצוי לפי שיעור ריבית על יתרת חובה במסגרת מאושרת בבנק הפועלים כפי שהיא מפורסמת באתר הבנק¹¹ במועד הגשת הבקשה: 7.19% לשנה למשך 10 ימים בכל חודש על סכום של 75% משכר מינימום דהיינו סך של 5.77 ₪ לחודש לעובד.

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

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

איחור בשכר	סכום עילה ממוצעת
ש"ח 3,850.20	שכר מינימום
75%	שיעור משרה ממוצע
ש"ח 2,887.65	שכר ממוצע
7.19%	שיעור ריבית שנתי
ש"ח 5.77	סכום עילה ממוצע לחודש
ש"ח 69.21	סכום עילה ממוצע לשנה
24	תקופת עבודה ממוצעת בחודשים
ש"ח 138.41	עילה לתקופת עבודה ממוצעת

11.8 חישוב הסעד הממוצע והקבוצתי לגבי העילה הנוגעת לאיחורים בהפקדה פנסיונית:

11.8.1 התובע מעריך כי הנתבעת שילמה את ההפקדות הפנסיוניות לקופה במועד אחד ולכן האיחור בתשלום השכר הוא לכל עובדי הנתבעת שהיו מבוטחים בביטוח פנסיוני.

11.8.2 התובע מעריך כי 75% מעובדי הנתבעת היו מבוטחים בביטוח פנסיוני. לכן, מספר המעוניינים בעילה הנוגעת לאיחורים בתשלום השכר הוא 75% מעובדי הנתבעת בתקופה הקובעת.

11.8.3 לצורך הערכת סכום התובענה הייצוגית בעילה זאת חושב הפיצוי לפי שיעור ריבית הפיגורים כפי שהיא מפורסמת באתר החשב הכללי במועד הגשת הבקשה: 10% לשנה למשך 25 ימים בכל חודש על סכום של 75% משכר מינימום דהיינו סך של ש"ח 1.19 לחודש לעובד.

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

איחור בהפקדות	סכום עילה ממוצע
ש"ח 3,850.20	שכר מינימום
75%	שיעור משרה ממוצע
ש"ח 2,887.65	שכר ממוצע
6%	שיעור הפקדה
ש"ח 173.26	סכום הפקדה ממוצע
10%	ריבית פיגורים לשנה
25	תקופת פיגור בימים
0.68%	ריבית לתקופת פיגור
ש"ח 1.19	סכום ריבית לתקופת פיגור
24	תקופת עבודה ממוצעת בחודשים
ש"ח 28.48	עילה לתקופת עבודה ממוצעת

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

<u>תחשיב קבוצתי לפי ממוצע</u>	<u>ניכויים-ועד</u>	<u>ניכויים - א. כושר</u>	<u>איחור בשכר</u>	<u>פיגור בפנסיה</u>
מס' עובדים לשנה	1,500	1,500	1,500	1,500
תקופת התביעה- שנים	7	7	7	7
תקופת עבודה ממוצעת	2.00	2.00	2.00	2.00
מספר חברי הקבוצה	5250	5250	5250	3938
סכום חודשי ממוצע	10.00	19.06	5.77	1.19
סכום ממוצע לתקופת עבודה	240.00	457.40	138.41	28
ס"ה לחברי הקבוצה	1,260,000	2,401,370	726,677	112,144

11.10 כמפורט בתלושי השכר המצורפים לבקשה זאת (נספחים 2, 5, 6, 7, 8) ההפחתות ו/או הניכויים היו בחלק מהתקופה הקובעת. על כן, הסכומים כמפורט בחישובים לעיל הם סכומים מקסימליים.

11.11 חישוב סכום התביעה הייצוגית הכולל, אפוא, הוא:

<u>סכום התביעה ייצוגית</u>	
ניכויים-ועד	1,260,000 ₪
ניכויים - א. כושר	2,401,370 ₪
איחור בשכר	1,132,740 ₪
פיגורים בפנסיה	112,144 ₪
ס"ה	4,794,110 ₪

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

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

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

12. 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:

12.1 האם רשאית הייתה הנתבעת לנכות משכר חברי הקבוצה סכומים בגין ועד ו/או א. כושר. אם לא - האם על הנתבעת להחזיר לתובע את סכומי הניכוי כאמור או לפצותו בסכום זה.

12.2 האם שילמה הנתבעת את שכר חברי הקבוצה במועד ואם לא, האם מגיע למי מחברי הקבוצה פיצוי על כך, ואם כן, באיזה שיעור או באיזה סכום.

12.3 האם העבירה הנתבעת לקופה את ההפקדות הפנסיוניות של חברי הקבוצה במועד ואם לא, האם מגיע למי מחברי הקבוצה פיצוי על כך, ואם כן, באיזה שיעור או באיזה סכום.

12.4 האם על הנתבעת לשלם את הסכומים המגיעים לחברי הקבוצה כסכום נטו ולגלם את המס בגינם.

12.5 האם על הנתבעת לשלם את הסכומים המגיעים לחברי הקבוצה בתוספת הפרשי הצמדה וריבית מיום שאמור להשתלם כל תשלום ועד ליום התשלום בפועל.

13. תשתית ראייתית ראויה ועילת תביעה מוצקה

13.1 הזכויות אשר הפרתן מהווה את עילות התובענה הייצוגית הן זכויות שמקורן בזכויות מכוח חוק העבודה המגן – זכויות ברורות מוצקות, שעובד (או נציגו) אינו רשאי להסכים לוותר עליהן.

13.2 תלושי השכר של התובע, דפי החשבון שלו ודוחות הקופה, הם תשתית ראייתית ראויה ומוצקה לתובענה הייצוגית. תלושי השכר יצאו מתחת ידה של הנתבעת והם מפרטים באופן ברור ומפורש את הסכומים שניכתה הנתבעת משכרו של התובע.

13.3 כל המידע הנתונים והמסמכים אודות הקבוצה נמצאים תחת ידה של הנתבעת. לפיכך, הדרך היחידה בה הנתבעת יכולה להוכיח כי אין לתובע ולקבוצה עילה ראויה, היא מסירת נתונים לגבי עובדיה - בעילות הבקשה. אחרת, תיחשב שתיקתה של הנתבעת רועמת עד כדי הודאה בעילות הבקשה הייצוגית ובצדקתה. הימנעות הנתבעת מלהביא טענות וראיות נגד עילות הבקשה מחזקת עוד יותר את עילות הבקשה ומביאה למסקנה כי למעשה, אין לנתבעת הגנה כנגד עילות הבקשה. לרבות בשל העובדה כי, הימנעות בעל דין להביא ראיה הנמצאת ברשותו תוחזק כנגדו.

13.4 בנוסף, נטל ההוכחה בדבר ביצוע רישום נתוני שכרו של התובע מוטל על הנתבעת:

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

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

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

13.5 תיקון מס' 24 לחוק הגנת השכר תשי"ח-1958¹², נועד כדי לתקן את התקלה של אי מסירת תלושי שכר ומסירת תלושי שכר שאינם מפורטים וברורים. תיקון 24 האמור נועד למעשה להכריז על המצב הראוי ולתקן את העיוות הגלום במצב בו נטל ההוכחה מוטל על העובד כאשר למעשה כל הנתונים נמצאים ברשותו של המעביד. לכן, במצבים בהם מתדלו של המעסיק גורם לאי בהירות הנוגעת לתנאי עבודתו של העובד יש לפרש אי בהירות זאת לטובת העובד.

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

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

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

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

...

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

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

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

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

"במקרה דנן, הסעד הכספי הנתבע בגין אי ביצוע הפרשות המשיבה לתגמולים הינו בשיעור של 6% מהשכר ששולם לחברי הקבוצה. היינו, סעד כספי המחושב על בסיס שווה לכל חברי הקבוצה. משכן, נמצא כי קיימת זהות בסעד הכספי הנתבע עבור כל חברי הקבוצה ולפיכך ראוייה התביעה להתברר כתובענה ייצוגית. לכך יש להוסיף, את העובדה כי לא

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

קיים קושי ממשי בחישוב הסעד הכספי המגיע לכל אחד מחברי הקבוצה מן הטעם שכל הנתונים הדרושים לחישוב נמצאים בטופס ריכוז המשכורות של כל אחד מהם.

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

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

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

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

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

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

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

"גישתם של המשיבים אינה מתיישבת עם הוראת סעיף 54ב(1) לחוק. הסעיף דורש קיומה של אפשרות סבירה "ששאלות מהותיות של עובדה ומשפט המשותפות לקבוצה" יוכרעו במסגרת התביעה. "שאלות משותפות" נאמר - ולא "כל השאלות המשותפות". דרישת הזהות המוחלטת סותרת את תכליתו של פרק ט' לחוק, הבא לאפשר למשקיעים קטנים ומפוזרים להשתמש בכלי דיוני יעיל לצורך הגנת האינטרסים שלהם. בדין, כי בכל קבוצה גדולה של תובע, המפוזרים ברחבי הארץ, כשהדבר היחיד המייחד אותם הוא השקעתם בניירות הערך של חברה מסוימת, יתעוררו לפחות שאלות עובדתיות שונות, ובפרט שאלות מהסוג שבאי-כוח המשיבים טרחו לפרט בסיכומיהם, כגון השאלה "הקריטית": "באיזה שעה קרא התובע את הידיעות העסקיות בעיתון" (סעיף 219 לסיכומי המשיבים).

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

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

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

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

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

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

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

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

דעתי שונה.

...

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

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

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

סבורני כי מקרה זה מתאים מאין כמותו לשימוש בתקנה 29:

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

מדובר בקבוצה מוגדרת וידועה של 163 רוכשי מגרשים;

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

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

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

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

...

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

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

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

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

"בנסיבות אלו: אין הצדקה כלכלית לכל אחד מהנפגעים לנהל תובענה אישית כנגד המבקשת, ואין כל הצדקה עניינית לניהול מספר רב של הליכים משפטיים סביב אותה "הטעיה". כך, אף אם כל אחד מהנתבעים יתבע סעד השונה במקצת מזה המבוקש על ידי חברו, מחמת שוני

במחיר בו נמכר המוצר (הן באריזה הישנה והן באריזה החדשה) בין נקודות מכירה שונות.

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

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

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

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

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

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

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

העתק דוגמא לדו"ח ריכוז שכר שנתי מצורף כנספח 16.

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

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

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

14.20 חוק תובענות ייצוגיות קובע את אופן ניהול התובענה הייצוגית לאחר אישור הבקשה¹³. אופן ניהול ההליך הקבוע בחוק תובענות ייצוגיות ובדיקת הוכחות החוב על ידי "ממונה"¹⁴ זה, למעשה, לבדיקת תביעות חוב והכרעה בהם על ידי "בעל תפקיד"¹⁵ במקרה של פירוק חברה, עניין המתבצע כדבר של שגרה לצורך הכרעה בזכויות עובדים לצורך תשלומם על ידי המוסד לביטוח הלאומי¹⁶ במקרה שהמעביד נמצא בהליכי חדלות פירעון. בעלי תפקיד רבים, כאמור, עושים עבודתם נאמנה ומאשרים תביעות חוב של עובדים בעילות שונות ומגוונות (שכר, חופשה, הבראה, ולאחרונה גם הודעה מוקדמת ופנסיה¹⁷) ועובדים אלו מקבלים את התשלומים המגיעים להם מהמוסד לביטוח לאומי כעניין שבשגרה ואיש לא יעלה על הדעת לטעון, כי אין באפשרות בעל תפקיד לבצע עבודתו הואיל ועובדי החברה רבים או כי העובדים עבדו תקופות שונות, בהיקף משרה שונה, או כי הסכומים המגיעים לכל עובד שונים. אם הדבר אפשרי בהליכי חדלות פירעון קל וחומר שהוא אפשרי במקרה הנדון בו העילות מוגדרות מלכתחילה וכללי החישוב של הסעד ידועים וקבועים מראש.

14.21 גם אם קיימת שונות בתפקידים של עובדי הנתבעת, הרי שרוב עובדיה של הנתבעת הם עובדי שמירה. לכן, בהתאם להלכה שנקבעה בעניין אצילדייב¹⁸ צו ההרחבה החל על רוב העובדים חל גם על שאר עובדי הנתבעת.

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

15. היותה של הקבוצה ידועה ומוגדרת אינו מונע קבלת בקשת האישור

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

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

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

¹³ סעיף 20 לחוק תובענות ייצוגיות

¹⁴ סעיף 20(ב) לחוק תובענות ייצוגיות

¹⁵ כונס נכסים, מפרק זמני, או מפרק קבוע

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

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

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

מדובר בעילת תביעה זהה לכל רוכשי המגרשים, ולגבי כולם מתעוררות אותן שאלות עובדתיות ומשפטיות; מדובר בקבוצה מוגדרת וידועה של 163 רוכשי מגרשים;”

ועוד

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

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

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

15.4 גם אלמלא הפסיקה כאמור לעיל, ברור כי עובדים אצל מעביד הם קבוצה מוגדרת וידועה. לכן, משמעות קבלת הטיעון, שלא ניתן להגיש תובענות ייצוגיות בבית הדין לעבודה. אם טרח המחוקק לאפשר באופן מפורש להגיש תביעות ייצוגיות בעניינים בסמכותו של בית הדין לעבודה אין כל הגיון וטעם לרוקן את הוראות החוק מתוכן על ידי הצבת דרישה כי תובענה ייצוגית תאושר רק אם הקבוצה איננה מוגדרת. לכן בצדק נדחו טענות אלו על ידי פסיקה בבתי הדין האזוריים לעבודה¹⁹.

16. סכום התביעה אינו גדול מדי מכדי לקבל את הבקשה לאישור

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

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

16.3 התובע יטען, כי עובדי שמירה אינם תובעים, לא כתוצאה מפתרון בעייתם אלא, מחששם לפרנסתם. לתובע הבודד יש קושי עצום לעמוד, בפני מעביד רב עוצמה, מומחה בהגנה על קיפוח זכויות שיטתי, המפעיל עורכי דין מנוסים המקבלים שכר רב על עמלם. בעוד העובד בודד ומוחלש, קשה יום, סובל ממיעוט יכולת ופרנסה, ולעיתים מזומנות טרוד בקשיי הסתגלות, שפה ותרבות.

16.4 התובע יטען כי בענפי השמירה קיימת תופעה מובהקת של תת אכיפה אשר יסודותיה נעוצים במאפייני האוכלוסייה המוחלשת המרכיבה את עובדי השמירה. בעיית האכיפה של זכויות עובדי קבלן היא בעיה ידועה אולם עד כה לא נמצא לה

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

פתרון ראוי, למעט אישורה של הבקשה לאישור התביעה כתובענה ייצוגית בתיק זה ואחרים שכמותו.

16.5 התובע יטען כי מחקרים שנעשו בתחום אכיפת זכויות עובדי קבלן תומכים בעמדה של התובע:

מחקר אודות העובדים השקופים בשירות המדינה מצורף ומסומן כנספח 17.

מסמך רקע בנושא מאפייני העסקה של עובדי שמירה ואבטחה בישראל מצורף ומסומן כנספח 18.

16.6 ההיגיון העומד, בדרך כלל, בבסיס הטענה כי סכום תביעה גבוה אינו מאפשר תובענה ייצוגית הוא: שכאשר טענת הטעיה בסכום גבוה, שווה לכל תובע להתאמץ ובית המשפט נוטה שלא לאשר תביעה כייצוגית. לעומת זאת אם סכום עילת ההטעיה נמוך, המאמץ האישי אינו כדאי ויש לאשר תביעות ייצוגיות. **כאן השיקול הוא אחר:** כאשר העובדות מראות כי זכות מוצקה איננה נתבעת באופן שיטתי מעיד הדבר לא על חוסר כדאיות או על סיכוי הצלחה נמוך, אלא שהסיבה האמיתית היא חולשתה של האוכלוסייה התובעת המביאה לכך שטענה חזקה ומוצקה כגון זכות בצו הרחבה איננה נאכפת, אלא לעיתים נדירות.

16.7 הטענה כי סכום התביעה האישית הינו גבוה מכדי שיהיה הוגן לדון בו במסגרת הליכים ייצוגיים, סותרת את פסיקת בתי המשפט אשר אישרו כתובענות ייצוגיות גם תביעות אישיות שסכומן גדול עשרות מונים מסכום התביעה בענייננו, כפי שיפורט להלן:

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

16.9 בפרשת **רייכרט**, הסכום שנתבע היה בסך **72,997** ₪. ת.א. 1134/95 המ' 13101/95 עזרא רייכרט נ' משה שמש, תק-מח 96 (2), 81.

16.10 בפרשת אורייה סכום התביעה של שתי המבקשות עמד על סך של כ- **313,000** ₪. ת.א. (ב"ש) 3341/98 בש"א 2431/98 אור"ה - אגודה שיתופית חקלאית בע"מ נ' כימיקלים לישראל בע"מ (עמי ראשון להחלטה).

16.11 בפרשת קיבוץ אורים סכום התביעה האישית היה כ- **14 מיליון** ₪ (סעיף 113 להחלטה). ת.א. 2376/00 בש"א 3515/00 קיבוץ אורים - אגודה שיתופית חקלאית בע"מ נ' מדינת ישראל (פורסם באתר האינטרנט "נבו").

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

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

17. תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת

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

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

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

17.3 מספר חברי הקבוצה גדול ופיזורם רב. בייחוד בהתחשב בעובדה שעובדי הנתבעת אינם מרוכזים במקום עבודה אחד אלא מפוזרים באתרי עבודה שונים בהתאם לצרכי הנתבעת ולמקומות בהם היא מספקת את שירותיה. על אחת כמה וכמה, נכון הדבר לגבי עובדים שכבר אינם עובדים אצל המשיבה ואין אפשרות מעשית לרכזם.

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

17.5 מאידך גיסא, גם אם היו עובדי הנתבעת עומדים על זכותם ונוקטים הליכים משפטיים נפרדים כנגד הנתבעת היה הדבר גורם עומס מיותר על בית הדין הנכבד לעומת דיון אחד ומאוחד בשאלות המשותפות לכל חברי הקבוצה כמפורט לעיל.

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

17.7 אישורה של התביעה כייצוגית נחוץ במיוחד על מנת להשוות את הכוחות בין העובד הניצב חסר אונים מול כוחו של המעסיק. חוסר איזון זה בא לידי ביטוי לא רק במחדליו של המעסיק במהלך תקופת עבודתו של העובד כמפורט בכתב התביעה אלא גם בניהול ההליך המשפטי במקרה שהעובד נדרש להגיש תביעה אישית כנגד מעסיקו.

17.8 לאישור תביעה זו כייצוגית קיים יתרון ברור של הרתעת מעסיקים מפני הפרת זכויות העובדים. הרתעה זו נחוצה באופן כללי בתחום יחסי העבודה הטומנים בחובם אי-שוויון אינהרנטי בין המעסיק לעובדיו ובמיוחד בענפי השמירה האבטחה הנקיון והתחזוקה בהם הפרת זכויות העובדים הפכה לתופעה רווחת שהיא בגדר "מכת מדינה" ממש.

17.9 מבחינה זו, נראה כי לא נגזים אם נאמר שלאישורה של תביעה זו כייצוגית יש השלכות חברתיות רחבות והיא הולמת את מטרותיה הלאומיות של החברה הישראלית בכלל כתברה נאורה ואת האינטרסים הציבוריים של מדינת ישראל בשמירת ביטחונם הסוציאלי של אזרחיה, לרבות מכוח אכיפת חוק העבודה המגן.

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

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

- 17.10.2 שיעור מזערי של עובדי שמירה מגיע לשלב בו הוא תובע את זכויותיו. העובדה שעובדי שמירה אינם תובעים בסופו של דבר לא נובעת מפתרון בעייתם או מויתור כלשהו על זכויותיהם (גם אלמלא מדובר היה בזכויות קוגנטיות) אלא מחששם לפרנסתם.
- 17.10.3 גם כאשר מגיש תובע בודד את תביעתו יש לו קושי עצום לעמוד, בודד ומוחלש אשר לעיתים קרובות נתקל בקשיי פרנסה, הסתגלות, שפה ותרבות, בפני מעביד רב עוצמה המפעיל עורכי דין מנוסים המקבלים שכר רב על עמלם.
- 17.10.4 לאור האמור לעיל קיימת בענף השמירה תופעה מובהקת של תת אכיפה אשר יסודותיה נעוצים במאפייני האוכלוסיה המוחלשת המרכיבה את עובדי השמירה.
- 17.10.5 התובע יטען כי תת האכיפה בענף השמירה מגיע כדי ידיעה שיפוטית של בית הדין הנכבד.
- 17.10.6 **בעיית האכיפה של זכויות עובדי קבלן היא בעיה ידועה אולם עד כה לא נמצא לה פתרון ראוי למעט קבלת הבקשה לאישור תובענה זאת כייצוגית.**
- 17.11 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.
- 17.12 היעדרות בית הדין הנכבד לבקשה זו תקדם את מטרת החקיקה בתובענות ייצוגיות והן את מטרת החקיקה בתחום יחסי העבודה בכלל, ובתחום הפנסיה בפרט.
- 17.12.1 אישור התובענה כייצוגית יאפשר זכות גישה לבית הדין, לאוכלוסיה המתקשה בדרך כלל לעמוד על זכויותיה ולפנות לבית המשפט כיתידים.
- 17.12.2 אישור התובענה כייצוגית יקדם מאוד את אכיפת הדין והנורמה הראויה כמפורט בעילות התובענה ויתרום רבות להרתעה מפני הפרתן.
- 17.12.3 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;
- 17.12.4 אישור התובענה כייצוגית היא למעשה הדרך היחידה לקיים ניהול יעיל, הוגן וממצה של תביעות חברי הקבוצה כלפי הנתבעת.
- 17.13 עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בדרך הולמת הן על ידי התובע והן על ידי באי כוחו:
- 17.13.1 לתובע עילה אישית נגד הנתבעת. התובע נפגע פגיעה אישית עקב מתדלי הנתבעת המאפשרת לו הזדהות מלאה עם הקבוצה לגבי

אותה פגיעה, הן מבחינה עובדתית הן מבחינה משפטית והן מבחינה רגשית.

- 17.13.2 לתובע ולקבוצה זהות אינטרסים מלאה לגבי עליות התביעה.
- 17.13.3 למבקש אמונה שלמה בצדקת התביעה והוא בעל נכונות ונחישות לקיים את ההליך המשפטי.
- 17.13.4 לבי"כ התובע ותק ונסיון מקצועי הן בתחום דיני עבודה והפנסיה והן בתחום ניהול הליכים משפטיים מורכבים בכלל והתביעות הייצוגיות בפרט. לבי"כ התובע נסיון רב בניהול תביעות ייצוגיות בדיני עבודה.
- 17.13.5 קיים יסוד סביר להניח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בתום לב, שכן התובע הינו חבר קבוצה טיפוסי שסבל נזק באופן דומה לשאר חברי הקבוצה.
- 17.13.6 למבקש או לבי"כ אין מניעים אתרים אלא לקדם מטרות ראויות, לרבות פיצוי על מתדלי הנתבעת ואי מילוי חובותיה, כמפורט בבקשה זו.
- 17.13.7 מדובר בתביעה מוצקה וראויה הנתמכת ברובה בהלכות פסוקות של בית הדין לעבודה.

18. סיכויי הצלחת התביעה טובים

- 18.1 הטיעון המפורט בכל עילה ועילה מביא למסקנה כי סיכויי התובענה הייצוגית טובים לגבי כל חברי הקבוצה.
- 18.2 בתי הדין לעבודה אישרו תובענות ייצוגיות במקרים בהם ההפרות לא היו מתוקף חוק העבודה המגן בעניין סבצ'קוב, בעניין בן שלמה, בעניין רדושיצקי ובעניין תבושה, קל וחומר שסיכויי התובענה הייצוגית טובים כאשר מדובר בעילות מכוח חוק העבודה המגן.
- 18.3 בית הדין הארצי נתן תוקף של פסק דין להסכם פשרה במסגרתו אושרה הלכה למעשה תובענה ייצוגית בעניין שמואלביץ²⁰ בית הדין הארצי לעבודה לא הסתפק באישור ההסכמה אלא הוסיף ושיבת את הצדדים על הסכמתם, באופן מפורט ובתוך הדגשת היתרונות של ההליך הייצוגי כדלקמן:

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

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

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

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

19. סוף דבר

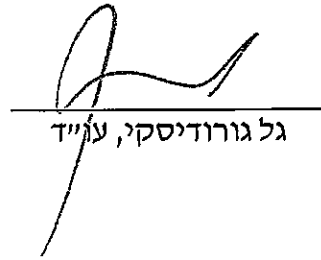
- 19.1 לאור כל האמור לעיל יתבקש בית הדין הנכבד לאשר את התובענה כייצוגית, כמפורט בכותרת בקשה זו.
- 19.2 בנוסף יתבקש בית הדין הנכבד יתבקש לקבוע גמול למבקש ושכ"ט לבא כוחו המייצג בתובענה.
- 19.3 העובדות בבקשה זו נתמכות בתצהיר המבקש.
- 19.4 מן הדין ומן הצדק להיעתר לבקשה.

היום: 09/08/2009



רם גורודיסקי, עו"ד

ב"כ המבקש



גל גורודיסקי, עו"ד

רשימת הנספחים:

- | תצהיר | |
|-------|--|
| 1 - | כתב התביעה האישית על נספחי |
| 2 - | העתק תלושי השכר של התובע |
| 3 | דפי חשבון הבנק של התובע |
| 4 | דוח הפקדות מחברת הביטוח |
| 5 | תלושי השכר של מאור פרנטה |
| 6 | תלושי השכר של שי טיבר |
| 7 | תלושי השכר של איתן חסיד |
| 8 | תלושי השכר של איתאל חוה |
| 9 | כתב תביעה מאור פרנטה |
| 10 | כתב תביעה איתן חסיד |
| 11 | כתב תביעה איתאל חוה |
| 12 | כתב תביעה שי טיבר |
| 13 - | ד"ר קלמנט ודי"ר רבין-מרגליות, תובענות ייצוגיות בדיני עבודה - האם השתנו כללי המשחק? |
| 14 - | תדפיס ריבית הפיגורים של החשב הכללי |
| 15 - | תדפיס ריבית דביטורית מאתר האינטרנט של בנק ישראל |
| 16 - | דוגמא לטופס ריכוז שנתי של נתוני שכר (בטשטוש נתונים) |
| 17 - | מחקר אודות העובדים השקופים בשירות המדינה |
| 18 - | מסמך רקע בנושא מאפייני העסקה של עובדי שמירה ואבטחה בישראל |