



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

29/04/2010

ש"ע 41361-04-10 צורף נ' ש.ל.ה. שירותי  
רפואה בע"מ

מספר בקשה (رقم الطلب): 1

**אישור על פתיחת בקשה**  
**مُصادقة على تسجيل طلب**

ניתן אישור כי ביום (تُصادق بهذا أنه في يوم) 29 אפריל 2010 בשעה (بالساعة) 13:19 הוגשה בקשה מסוג (قَدَم طلب من نوع): אישור תובענה כתובענה נגזרת בקשה של תובע 1 אישור תובענה כתובענה נגזרת (بقضية) ש"ע 41361-04-10 צורף נ' ש.ל.ה. שירותי רפואה בע"מ.

מספר הבקשה הוא (رقم الطلب هو): 1.

מיוזמת לשירות

בכל פנייה לבית המשפט בנוגע לבקשה זו, יש לציין את מספר הבקשה.  
كل مراجعة للمحكمة المتعلقة في الطلب عليك أن تذكر رقم الطلب.

**בענין: צורף תחיה ת.ז. 032139149**

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

התובעת / המבקשת

נגד

**ש.ל.ה שירותי רפואה בע"מ ח.פ. 511313215**

ירמיהו 11 תל אביב-יפו 63507

הנתבעת / המשיבה

## בקשה בכתב

### **לאישור תביעה כתובענה ייצוגית**

בהתאם לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006

#### 1. מבוא

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

- 1.1 בכך שלא שילמה לתובעת ועובדיה ההרחבה דמי הבראה כפי חובתה בדין;
- 1.2 בכך שהפחיתה את שכרם של עובדיה באופן חד צדדי בניגוד לדין;
- 1.3 בכך שאיחרה בתשלום שכר עובדיה, בניגוד לחבותה בחוק הגנת השכר.
- 1.4 בכך ששילמה לתובעת ועובדיה את שכרם באופן שהעובדים אינם מסוגלים להבין את התשלומים אותם הם מקבלים.


#### 2. הגדרות

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

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

"הבקשה לאישור" - הבקשה לאישור התובענה הייצוגית.

"התובענה הייצוגית" - כתב התובענה הייצוגית המוגש בד בבד עם הגשת הבקשה לאישור הכולל את העילות מתוך כתב התביעה אשר התובעת מבקשת לאשרן כייצוגיות כמפורט בבקשה זו.

העתק כתב התובענה הייצוגית על נספחיו מצורף כנספח 1. 

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

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

"עילה ממוצעת" – עילת תביעה בתקופת העבודה הממוצעת.

"הקבוצה" – כל עובדי הנתבעת ב-7 שנים שלפני הגשת הבקשה לאישור, לרבות עובדים שעזבו עבודתם בנתבעת לפני הגשת הבקשה לאישור.

"קבוצת המעוניינים בעילה" – עובדי הנתבעת אשר זכאים לזכות המהווה את מקור העילה בכל אחת מעילות התובענה הייצוגיות.

### 3. העתירה

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

- 3.1 לאשר עילות מתוך תביעת התובעת כמפורט להלן כ-"תובענה ייצוגית", להתיר לתובעת לנהל את תביעתה בעילות אלה כ-"תובענה ייצוגית" ולאשרה כ-"תובע מייצג", הכל כהגדרתם בסעיף 2 לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006 (להלן – "חוק תובענות ייצוגיות");
- 3.2 להגדיר את קבוצת המעוניינים בכל עילה 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 בשינויים המחויבים אף אם לא התקיימו התנאים האמורים בסעיף 8(א)(3) או 8(א)(4) לחוק תובענות ייצוגיות, בתוך הבטחת קיומם של תנאים אלה בדרך של צירוף תובע מייצג או בא כוח מייצג או החלפתם, או בדרך אחרת וליתן בהחלטתו הוראות לשם הבטחת ייצוג וניהול עניינם של חברי הקבוצה בדרך הולמת ובתום לב כאמור באותו סעיף קטן;
- 3.6 לחילופין, ולשם הזהירות בלבד, יתבקש בית הדין הנכבד לאשר את התובענה כייצוגית גם אם לא מתקיימים לגבי התובעת התנאים שבסעיף 4(א)(1) עד (3) לחוק תובענות ייצוגיות, לפי העניין, ולהורות בהחלטתו על החלפת התובע המייצג.
- 3.7 לחייב את הנתבעת בתשלום פיצוי כספי ובסעדים, כמפורט בבקשה זו, ולהורות על חלוקת הפיצוי בשיעור ובאופן שיקבע, לכל אחד מחברי הקבוצה שהוכחה זכאותו לפיצוי או לסעד כאמור ובהקשר זה: להורות כי כל חבר קבוצה יהיה רשאי להוכיח את זכאותו לפיצוי כספי או לסעד אחר בתצהיר שיוגש למשרד ב"כ התובעת

ולהורות כי ב"כ התובעת ישמש כ-"ממונה" בהתאם להוראת סעיף 20(ב)(1) לחוק תובענות ייצוגיות.

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

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

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

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

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

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

#### 4. רקע עובדתי - העילות האישיות

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

4.2 התובעת עובדת אצל הנתבעת, ש.ל.ה שירותי רפואה בע"מ בתפקיד מטפלת ברפואה משלימה בתחומים של שיאצו, רפלקסולוגיה, נטורופתיה ופרחי באך.

4.3 הנתבעת היא חברת בת של קופת חולים כללית, ברשותה רשת מרפאות ובהן היא מספקת טיפולים רפואיים ופרא-רפואיים בתחומים של: רפואת שיניים ("סמילי"), אסתטיקה ורפואה משלימה.

4.4 התובעת החלה עבודתה בנתבעת ביום 20/9/2000 ובמועד הגשת תביעה זאת היא עדיין עובדת אצל הנתבעת.

4.5 הנתבעת איננה חתומה על הסכם קיבוצי ואיננה חברה בארגון מעבידים החתום על הסכם קיבוצי (הסכם העבודה ותלושי השכר של התובעת צורפו כנספחים א' וב' לכתב התביעה).

4.6 התובעת עבדה בהתאם לסידור עבודה כפי שנקבע לה על ידי הנתבעת (העתק אישורי הנתבעת בדבר שעות עבודה של התובעת צורף כנספח ג' לכתב התביעה).

4.7 בהתאם לסעיף 6.1, 6.2 להסכם העבודה של הנתבעת השתכרה הנתבעת שכר שחושב כשיעור מתוך התמורה הכוללת שנתקבלה בגין הטיפולים אותם העניק המטפל למטופלים.

- 4.8 החל ממועד תחילת עבודתה לא קיבלה התובעת פירוט לפיו ביצעה הנתבעת את חשבון השכר ולמעשה לא הייתה בידה כל אפשרות לדעת באם השכר המשולם לה הוא בהתאם להסכם אם לאו.
- 4.9 במועד הגשת כתב התביעה אין בידי התובעת את כל הנתונים והמסמכים, לפיכך, ובהתאם לתקנות סדרי הדין נטענות הטענות לעניין הנתונים שאינם ידועים כטענות חלופיות.
- 4.10 בהתאם לסעיף 6.5 להסכם העבודה, במשכורת החודשית נכלל תשלום בגין הבראה ונסיעות.
- 4.11 למרות האמור בהסכם העבודה שבין התובעת לנתבעת, החל ממועד תחילת עבודתה של התובעת בנתבעת, שולמו לתובעת נסיעות והבראה בנוסף לשיעור אשר נקבע כאמור בסעיפים 6.1, 6.2 בהסכם העבודה לעיל.
- 4.12 מכל מקום, בחודש מרץ 2006 הפסיקה הנתבעת לשלם לתובעת הבראה ונסיעות. התקופה שמ- 3/2006 ועד ליום הגשת התביעה תקרא להלן – "התקופה הקובעת".
- 4.13 לשם הזהירות בלבד, תוסיף ותטען התובעת כי גם אם יתברר כי סכומי ההבראה והנסיעות שולמו אכן מתוך השכר כאמור, אזי עם הפסקת תשלומם לא הגדילה הנתבעת את שיעור השכר של התובעת, בכך, למעשה הפחיתה הנתבעת את שכרה של התובעת.
- 4.14 התובעת לא הסכימה מעולם לשינוי תנאי העסקתה ותטען כי אין לראות בה כמי שהסכימה לשינוי תנאי העסקתה, בשל כל אחת מהסיבות הבאות, לא כל שכן ממשקלן המצטבר :
- 4.14.1 הנתבעת לא פירטה את מרכיבי השכר של התובעת באופן מכוון על מנת למנוע מהתובעת (והעובדים האחרים של הנתבעת), להבין את אופן חישוב השכר.
- 4.14.2 כאשר ביקשה התובעת לברר באם נגרמה לה פגיעה בשכר ואת היקפה איימה הנתבעת לפטר אותה והעבירה לה מסר ברור – אם תדרשי את זכויותיך – תפוטרי והדברים מפורטים כדבעי בתצהירי.
- 4.14.3 התובעת לא הסכימה מעולם לשינוי תנאי שכרה וכאשר הבינה כי באופן אישי יקשה עליה להתמודד מול איומי הנתבעת, פעלה על מנת לארגן את העובדים על מנת לפעול באופן מאורגן מול המעסיק.
- 4.15 סעיף 6.6 להסכם העבודה של התובעת בנתבעת קבע כי התובעת תקבל את השכר עבור הטיפולים שביצעה לאחר היום ה-16 לכל חודש ועד לסוף החודש רק ב-9 לחודש שלאחר החודש העוקב. דהיינו, על הטיפולים שבין יום ה-17 לינואר לבין יום 31 לינואר קיבלה התובעת את השכר רק ביום 9 למרץ וכן הלאה.
- 4.16 כל הנתונים אודות מועדי הטיפולים ועלותם, שמהווים בסיס לשכרה של התובעת אצל הנתבעת, מוזנים למחשבי הנתבעת ונמצאים ברשותה בכל עת.
- 4.17 לפיכך, כל הנתונים אודות שכרה של התובעת כפי שהיה צריך להיות משולם באותו חודש היו בידי הנתבעת בסיום של אותו חודש ולא היתה כל סיבה לעכב את התשלום לתקופה של כ-40 יום.

4.18 במהלך תקופת עבודתה של התובעת, השתנו שיעורי התגמול לפיהם חושב שכרה של התובעת.

4.19 ביום 17/9/2009 שלחה הנתבעת לתובעת הודעה ובה הודיעה לתובעת, בין השאר, באופן חד צדדי וללא הסכמת התובעת, על הפחתה בשכר, החל מחודש 11/2009, כדלקמן:

שיעור לפני שינוי 11/2009	שיעור אחרי שינוי 11/2009	תחום הטיפול
25.5%	24%	פרחי באך
25.5%	24%	שיאצו
25.5%	24%	שיאצו+רפלקסולוגיה
27.5%	26%	נטורופתיה
27.5%	26%	רפלקסולוגיה

4.20 השיעורים המפורטים לעיל לפני השינוי הם שיעורים ששולמו לתובעת בעקבות הפחתה חד צדדית נוספת שביצעה התובעת בשיעורי השכר בחודש נובמבר 2008 (העתק מכתב הנתבעת מיום 17/9/2009 והעתק אישורי הנתבעת לשיעורי השכר לפני ההפחתה שבוצעה ב- 11/2009 צורפו כנספחים ה' ו-ו' לכתב התביעה).

4.21 כאמור, ולשם הזהירות בלבד, גם אם לא יתקיימו בתובעת התנאים הנדרשים לאשרה כ"תובע מייצג", יתבקש בית הדין הנכבד לאשר את התובענה הייצוגית ולהורות על החלפת תובע מייצג.

## 5. מאפייני קבוצות המעוניינים בעילות

5.1 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.

5.2 התובעת מעריכה כי בתקופה הקובעת היו לנתבעת כ-3,000 עובדים, 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.

5.3 הואיל ומספר העובדים לעיל הינו הערכה לצורך חישוב סכום התובענה הייצוגית ומבוסס על עובדות שבמועד הגשת התובענה הייצוגית אינן בידיעתה של התובעת, מעריכה התובעת כי תחלופת העובדים אצל הנתבעת במהלך התקופה הקובעת אינה משנה את מספר חברי הקבוצה והמעוניינים בכל עילה ועילה.

5.4 התובעת מעריכה כי מאפייניה האישיים הם טיפוסיים לעובד בנתבעת ולכן מעריכה התובעת כי ניתן לחשב את סכום התובענה הייצוגית על יסוד הנחה סבירה כי שיעור המשרה והותק של עובד ממוצע בנתבעת זהה לאלו של התובעת.

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

5.6 מהיכרותה של התובעת את תנאי עבודתם של עובדי הנתבעת, לרבות מתוקף מעורבותה בניסיונות לארגון עובדי הנתבעת, מעריכה התובעת כי עילות התביעה האישיות כמפורט לעיל מתקיימות בעובדי הנתבעת האחרים – כפי שיפורט להלן.

- 5.7 התובעת מעריכה, כאמור, כי בנתבעת עובדים כ- 3,000 עובדים, כ-1000 בכל אחת מ-3 הרשתות: "סמיילי", "אסטתיקה" ו-"משלימה".
- 5.8 התובעת מעריכה כי כמחצית מכל העובדים (כ-1,500) מועסקים בשיטה של 'עובדי תפוקה' (להלן – "עובדי התפוקה") כלומר בדרך של אחוזי תגמול. לעובדים אלה משלמת התובעת שכר באופן שאינו ניתן לפענוח ואיננה מוסרת להם נתונים אודות אופן חישוב השכר לפיכך מספר המעוניינים בעילה שעניינה מסירת מידע ומסמכים בדבר חישוב השכר הוא 1,500.
- 5.9 הנתבעת הפסיקה לשלם לעובדי התפוקה את רכיבי השכר כנטען בכתב התביעה, לרבות דמי הבראה בחודש מרץ 2006. לפיכך מספר המעוניינים בעילה הנוגעת להפסקת תשלום דמי הבראה ולחילופין הפחתת שכר חד צדדית הוא 1,500.
- 5.10 שיטת התשלום של הנתבעת לפיה היא משלמת לעובדיה את השכר החודשי עבור מחצית השנייה של החודש, באיחור של כ- 40 יום, רלוונטית לכל עובדי התפוקה ולפיכך גם מספר המעוניינים בעילת האיחור בתשלום השכר הוא 1,500.
- 5.11 להערכת התובעת הפחתת השכר שביצעה הנתבעת באופן חד צדדי בנובמבר 2009, בוצעה לכל המטפלים ברפואה המשלימה שהתובעת מעריכה את מספרם בכ- 750 (להלן – "העובדים המופחתים").
- 5.12 התובעת מעריכה כי בכל הנוגע לעילות שאישורן מבוקש בתובענה הייצוגית מאפייני התובעת דומים למאפייני חבר קבוצה ממוצע.
- 5.13 לפיכך, מעריכה התובעת כי ניתן להעריך את סכום התביעה הייצוגית באמצעות סכום התביעה האישית שלה בעילות התובענה הייצוגית כפול מספר המעוניינים בכל עילה.
- 5.14 התובעת מעריכה כי הנתבעת איחרה בתשלום שכרם של כל עובדי התפוקה בתקופה הקובעת.
- 5.15 התובעת מעריכה כי הנתבעת הפחיתה את שכרם של כל העובדים המופחתים באופן חד צדדי בחודש נובמבר 2009.

## 6. טיעון העילה והסעד הקבוצתי בגין אי תשלום דמי הבראה

- 6.1 צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה במשק קובע, בין השאר, כי עובד זכאי לדמי הבראה בסכום המתעדכן מעת לעת בצווי הרחבה בהתאם למספר ימי הבראה משתנה בהתאם לותק בשנה הראשונה לעבודתו במפעל - 5 ימי הבראה; מהשנה השנייה ועד השנה השלישית לעבודה במפעל - 6 ימי הבראה; מהשנה הרביעית ועד השנה העשירית לעבודה במפעל - 7 ימי הבראה; מהשנה האחת עשרה ועד השנה החמש עשרה לעבודה במפעל - 8 ימי הבראה; מהשנה השש עשרה ועד השנה התשע עשרה לעבודה במפעל - 9 ימי הבראה; מהשנה העשרים ואילך לעבודה במפעל - 10 ימי הבראה.
- 6.2 עוד קובע צו ההרחבה כי עובד לא יידרש להוכיח כי שהה בבית הבראה או השתתף בכל צורת נופש אחרת כתנאי לתשלום דמי הבראה, וכי עובד יהיה זכאי לדמי הבראה, רק לאחר שהשלים את שנת עבודתו הראשונה במקום עבודתו.
- 6.3 הצו קובע עוד כי עובד יהיה זכאי גם לחלק היחסי בעבור חלק מהשנה ולעובדים במשרה חלקית תשלום קצובת הבראה באופן יחסי לחלקיות המשרה. לגבי מועד התשלום קובע צו ההרחבה כי קצובת ההבראה תשולם באחד מחודשי הקיץ,

מתודש יוני ועד חודש ספטמבר אלא אם כן הוסכם או נהוג מועד אחר במקום העבודה.

6.4 צו ההרחבה קובע, כי עובד יהיה זכאי לדמי הבראה אף לאחר סיומם של יחסי עובד ומעביד, וזאת לגבי תקופה של עד שנתיים שלפני תום תקופת עבודתו, אם לא קיבל את דמי ההבראה בעבור אותה תקופה במהלך עבודתו.

6.5 פסיקת בתי הדין לעבודה קבעה לא אחת כי הזכות לדמי הבראה היא זכות אישית שמקורה בצו הרחבה ואיננה ניתנת לויתור ואין לפגוע בה, לרבות על ידי הסכמה בין העובד לבין המעביד ולהסכמה כזאת אין תוקף.

6.6 המעונוינים בעילה הנוגעת לדמי הבראה (ולחילופין, בעילת הפחתת השכר) ממרץ 2006, הם כל העובדים לפי תפוקה בנתבעת. כאמור, התובעת מעריכה את מספרם של עובדי התפוקה בכ-1,500 עובדים.

#### 6.7 הסעד הקבוצתי לגבי העילה הנוגעת לדמי הבראה:

6.7.1 כאמור, סכום העילה האישית הממוצע של חבר קבוצה המעוניין בעילת דמי ההבראה זהה לזה של התובעת.

6.7.2 מספר המעונוינים בעילה הנוגעת לדמי הבראה הוא, כאמור, 1,500 עובדים.

6.7.3 לפיכך סכום התביעה הייצוגית המקסימלי בנוגע לדמי הבראה הוא בהתאם לתחשיב המפרט את סכום התובענה הייצוגית כפי שיפורט להלן.

6.7.4 עובדים מבין המעונוינים בעילה שסיימו עבודתם בנתבעת במהלך התקופה הקובעת זכאים לכל היותר לתשלום הבראה עבור השנתיים האחרונות לעבודתם.

6.8 לפיכך זכאים חברי הקבוצה המעונוינים בעילת ההבראה כי בית הדין הנכבד יאכוף על הנתבעת לשלם להם את הסכום המגיע להם בהתאם לתקופת עבודתם ושיעור המשרה כפי חובתה בדין ו/או לשלם את סכום התביעה כפיצוי על הפרת הסכם העבודה ו/או ביצוע הסכם העבודה בחוסר תום לב ו/או כנוק מהפרת חובה חקוקה (צו ההרחבה בדבר דמי הבראה), כמפורט לעיל, ולחילופין כחשבה בגין עשיית עושר ולא במשפט.

#### 7. טיעון העילה והסעד בגין איחור בתשלום השכר

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

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

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

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



## הלנת שכר):

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

(2) הפרשי הצמדה לתקופה שמן המועד לתשלום שכר העבודה עד יום תשלומי, 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.

7.3 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 העשירי ואחד שלאחר המועד האמור;**

7.4 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.

7.5 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 אין לתובע אפשרות לתבוע פיצויי הלנה, כגון במקרה של התיישנות העילה או במקרה של תובענה ייצוגית.

7.6 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.

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

7.8 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).

7.9 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).

7.10 לאור האמור על הנתבעת לשלם לקבוצה פיצוי בגין האיחורים בתשלום השכר, לרבות כפיצוי על הפרת הסכם העבודה ו/או ביצוע הסכם העבודה בחוסר תום לב

ו/או כנוק מהפרת חובה חקוקה (חוק הגנת השכר), כמפורט לעיל, ולחילופין כהשבה בגין עשיית עושר ולא במשפט.

#### 7.11 הסעד הקבוצתי לגבי העילה הנוגעת לאיחורים בתשלום השכר:

- 7.11.1 כאמור, סכום העילה האישית הממוצע של חבר קבוצה המעוניין בעילת האיחור בתשלום השכר זהה לזה של התובעת.
- 7.11.2 התובעת מעריכה כי הנתבעת שילמה את השכר לכל לעובדי התפוקה במועד אחד, כפי ששילמה לתובעת ולכן האיחור בתשלום השכר הוא לכל עובדי התפוקה בנתבעת.
- 7.11.3 מספר, עובדי התפוקה, המעוניינים בעילה הנוגעת לאיחור בתשלום השכר הוא, כאמור, 1,500 עובדים.
- 7.11.4 לפיכך סכום התביעה הייצוגית בנוגע לאחור בתשלום השכר הוא בהתאם לתחשיב המפרט את סכום התובענה הייצוגית כפי שיפורט להלן.

7.12 לפיכך יתבקש בית הדין הנכבד לחייב את הנתבעת לשלם לקבוצה בגין האיחור בתשלום השכר ריבית חוקית, כפיצוי על הפרת הסכם העבודה ו/או כפיצוי על הפרת חובה חקוקה (חוק הגנת השכר) ו/או כפיצוי על ביצוע הסכם בחוסר תום לב. לחילופין, לחייב את הנתבעת להשיב לחברי הקבוצה ולתובעת ריבית בשל עשיית עושר ולא במשפט.

#### 8. טיעון העילה והסעד בגין הפחתת שכר חד צדדי

- 8.1 התובעת תטען כי על פי בג"צ מילפלדר<sup>1</sup> אין הנתבעת זכאית לשנות תנאי מתנאי העבודה באופן חד צדדי. לפיכך הפחתת השכר שביצעה הנתבעת כמפורט לעיל איננה כדין.
- 8.2 התובעת תטען כי במועדים הרלוונטיים להפחתה היתה בידי הנתבעת אפשרות להגיע להסכמות עם התובעת ועובדים אחרים מסוגה הן באופן אישי והן באופן קבוצתי אולם היא נמנעה מכך באופן מכוון.
- 8.3 התובעת תטען כי הסבריה של הנתבעת לגבי סיבות ההפחתה אין להם כל בסיס והם מופרכים מאליהם. התובעת תטען כי תיקון חוק הגנת השכר אינו מצריך הפחתת שכר כלשהי, הן לפי לשונו ועל אחת כמה וכמה לפי רוחו וכוונתו של התיקון.
- 8.4 השימוש שעשתה הנתבעת בחוק הגנת השכר למטרת הפחתת שכר עובדיה הוא שימוש ציני, שלא בתום לב מתוך רצון מכוון להטעות, המגיע כדי תרמית של ממש.
- 8.5 לפיכך, תטען התובעת כי הפחתת השכר כמתואר, נעשתה באופן מכוון כצעד של ענישה על ניסיונות עובדי הנתבעת להתארגן במסגרת כוח לעובדים.
- 8.6 מכל מקום, כל האמור לעיל בנוגע להתנגדות התובעת לשינוי החד צדדי בתנאי השכר בחודש מרץ 2006 נכון מקל וחומר לגבי השינוי החד צדדי בתנאי השכר בחודש נובמבר 2009.

<sup>1</sup> בג"צ 239/83 מילפלדר נגד בית הדין הארצי פד מא(2), 210

## 8.7 הסעד הקבוצתי בעילת הפחתת השכר:

- 8.7.1 כאמור, סכום העילה האישית הממוצע של חבר קבוצה המעוניין בעילת הפחתת השכר זהה לזה של התובעת.
- 8.7.2 התובעת מעריכה כי הנתבעת הפחיתה את השכר ל-750 מעובדיה כפי שביצעה זאת גם לגבי התובעת.
- 8.7.3 מספר המעוניינים בעילה הנוגעת לאיחור בתשלום השכר הוא, כאמור, 750 עובדים.
- 8.7.4 לפיכך סכום התביעה הייצוגית בנוגע לאחור בתשלום השכר הוא בהתאם לתחשיב המפרט את סכום התובענה הייצוגית כפי שיפורט להלן.

8.8 לפיכך יתבקש בית הדין הנכבד לאכוף על הנתבעת לשלם לקבוצה את השכר כפי שהיה לפני ההפחתה בשכר ולחילופין לשלם את ההפרש בין השכר שהיה לפני ההפחתה לבין השכר לאחר ההפחתה (להלן – "ההפרש"), כפיצוי על הפרת הסכם העבודה ו/או כפיצוי על ביצוע הסכם בחוסר תום לב. לחילופין, לחייב את הנתבעת להשיב לתובעת ולחברי הקבוצה את ההפרש בשל עשיית עושר ולא במשפט.

## 9 טיעון העילה הנוגעת למסירת מידע ומסמכים

- 9.1 עובדי התפוקה בנתבעת מקבלים שכר בהתאם לשיעורים שנקבעו בתנאי עבודתם ובכפוף לשינויים שבוצעו בהם מעת לעת כמפורט בכתב התביעה ובבקשה לאשור.
- 9.2 כאמור, הנתבעת לא מסרה מעולם לעובדיה נתונים אודות אופן חישוב שכרם ולכן אין באפשרות העובדים להבין איך חושב שכרם והאם הם מקבלים את כל השכר המגיע להם.
- 9.3 מקורה של חובת הנתבעת לספק לעובדיה מידע אודות אופן חישוב שכרם נעוץ בדרישת תום הלב בקיומו של כל הסכם ועל אחת כמה וכמה הסכם העבודה, לרבות על מנת לאפשר לעובדי הנתבעת לדעת באם הסכם העבודה שלהם מקוים כדבעי.

## 10 הגדרת הקבוצה וחישוב הסעד הקבוצתי

10.1 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:

העילה	מספר מעוניינים	עילה אישית	סכום לקבוצה
דמי הבראה	1,500	₪ 3,046	₪ 4,569,000
הפחתת שכר	750	₪ 3,425	₪ 2,568,750
איחור בתשלום שכר	1,500	₪ 1,207	₪ 1,810,500
			<u>₪ 8,948,250</u>

10.2 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.

10.3 בנוסף יתבקש בית הדין הנכבד להורות לנתבעת להמציא לכל עובדי התפוקה בנתבעת מידע ומסמכים אודות אופן הישוב שכרם בכל חודש מחודשי עבודתם בתקופה של 7 שנים שלפני הגשת הבקשה לאישור.

## 11. 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:

- 11.1 האם רשאית הנתבעת לשלם לעובדיה שכר הכולל את תשלום דמי ההבראה.
- 11.2 האם במהלך התקופה בו שילמה הנתבעת לעובדיה דמי הבראה (עד 3/2006) התגבש בין הנתבעת לבין עובדיה הסכם לפיו עליה לשלם דמי הבראה בנוסף לשכר לפי תפוקה.
- 11.3 האם הייתה הנתבעת רשאית להפסיק את תשלום דמי ההבראה לעובדי התפוקה החל מחודש מרץ 2006.
- 11.4 איך חושב שכר עובדי התפוקה בנתבעת החל מחודש מרץ 2006 והאם הוא כולל תשלום על דמי הבראה (האם שולמו דמי הבראה מתוך שכר התפוקה או שולמו מעל שכר התפוקה אולם הדבר לא קיבל ביטוי בתלוש השכר).
- 11.5 האם השינוי במרץ 2006 מהווה הפסקת תשלום דמי הבראה (שאינה ניתנת לויתור בהיותה זכות אישית בצו הרחבה) או שמא הוא מהווה הפחתת שכר (שלכאורה ניתנת לויתור).
- 11.6 האם לאור משך הזמן שחלף מאז השינוי שביצעה במרץ 2006 ועד להגשת הבקשה לאישור ניתן להסיק כי עובדי הנתבעת הסכימו לביצוע השינוי או ויתרו על החזרת המצב לקדמותו (בהנחה שיש משקל כלשהו להסכמה או ויתור כאמור).
- 11.7 בהנחה שחלוף הזמן מהווה הסכמה לכאורה, אזי: (א) האם העובדה כי הנתבעת לא מסרה לעובדיה מידע אודות הישוב השכר משנה מסקנה לכאורית זאת. (ב) האם העובדה כי הנתבעת שלחה מסר ברור לעובדיה כי מי שיעמוד על זכותו יפוטל משנה מסקנה לכאורית זאת. (ג) האם העובדה כי עובדי הנתבעת פעלו להקמת נציגות עובדים, על מנת להתמודד מול המעסיק, בין השאר בנוגע להפחתת השכר, משנה מסקנה לכאורית זאת.
- 11.8 האם הנתבעת היתה רשאית לשלם את השכר המגיע לעובדיה עבור המחצית השנייה של החודש רק כעבור כ-40 יום.
- 11.9 האם הנתבעת פעלה בניגוד לדין בכך שהפחיתה את שכרם של העובדים המופחתים באופן חד צדדי בחודש נובמבר 2009.
- 11.10 האם יש לנתבעת חובה למסור לעובדיה מידע ומסמכים אודות הישוב שכרם, לרבות, כאשר השכר משולם לפי התפוקה וכאשר הנתונים אודות התפוקה נמצאים באופן בלעדי בידיה של הנתבעת.

## 12. חוק תובענות ייצוגיות

- 12.1 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;

12.2 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; ..

12.3 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, 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.

12.4 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;

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

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

12.7 הפסיקה העדכנית של בתי הדין לעבודה בעניין תביעות ייצוגיות לאור חוק תובענות ייצוגיות, מבהירה כי הדרך הראויה לברר את השאלות שבירורן נדרש בבקשה זאת היא בתובענה ייצוגית.

ראו עניין שמואלביץ<sup>2</sup> – אישור תובענה ייצוגית בהסכמה בבית הדין הארצי

ראו: עניין סבצקוב<sup>3</sup> – אישור תובענה ייצוגית בעניין תוספת ותק בענף השמירה.

ראו: ענין סיגל בן שלמה<sup>4</sup> – אישור תובענה ייצוגית בעניין הפקדות לפנסיה בענף השמירה.

ראו: עניין רדושיצקי<sup>5</sup> – אישור תובענה ייצוגית בעניין דמי חגים.

ראו: עניין חבושה<sup>6</sup> – אישור תובענה ייצוגית בעניין פנסיה בענף השמירה למרות הסכם קיבוצי.

<sup>2</sup> עע 238/07 שמואלביץ נ' קודקוד – פסק דין בהסכמה (פורסם במאגר נבו)

<sup>3</sup> עב (חי) 750/07 סבציקוב ודיים נ' ביטחון לאומי בע"מ (פורסם במאגר נבו)

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

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

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

ראו: עניין ספרנסקי<sup>7</sup> – אישור תובענה ייצוגית בעניין פנסיה ותגים בענף השמירה.

ראו: עניין שחק<sup>8</sup> – התקבל ערעור על דחיית בקשה לאישור תובענה ייצוגית ללא דיון. בית הדין הארצי החזיר את הדיון לבית הדין האזורי על מנת שיערוך בירור עובדתי של הבקשה לאישור.

### 13. תשתית ראייתית ראויה ועילת תביעה מוצקה

13.1 הזכויות אשר הפרתן מהווה את עילות התובענה הייצוגית הן זכויות שמקורן בזכויות אישיות בצו הרחבה וזכויות מכוח חוק העבודה המגן – זכויות ברורות מוצקות שאינן ניתנות לויתור.

13.2 שינוי תנאי העבודה באופן חד צדדי על ידי הפחתת השכר בוצע לאחרונה והוא בניגוד לפסיקת בית משפט העליון בפסק דין מילפלדר.

13.3 תלושי השכר של התובעת והמסמכים שצורפו לבקשה לאישור הם תשתית ראייתית ראויה ומוצקה לתובענה הייצוגית. תלושי השכר יצאו מתחת ידה של הנתבעת והם מפרטים באופן ברור ומפורש את הסכומים ששילמה הנתבעת לתובעת, ויותר מכך: הם מראים באופן מפורש כי אין אפשרות להבין איך חושב השכר של התובעת ושל חברי הקבוצה.

13.4 כל המידע הנתונים והמסמכים אודות הקבוצה נמצאים תחת ידה של הנתבעת. לפיכך, הדרך היחידה בה הנתבעת יכולה להוכיח כי אין לתובעת ולקבוצה עילה ראויה, היא מסירת נתונים לגבי עובדיה - בעילות הבקשה. אחרת, תיחשב שתיקתה של הנתבעת רועמת עד כדי תודאה בעילות הבקשה הייצוגית ובצדקתה. הימנעות הנתבעת מלהביא ראיות 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.

13.5 בנוסף, נטל ההוכחה בדבר ביצוע התשלומים בהעדר רישום בנתוני שכרה של התובעת מוטל על הנתבעת:

”כללו של דבר: לנוכח השינויים במגמת הפסיקה והחקיקה בעניין נטל הראייה להוכחת תביעות שעניינן מימוש זכויות מכוח חוקי המגן; לנוכח הצורך להבטיח כי העובדים מכל השכבות במשק יוכלו לממש את זכויותיהם על פי חוקי המגן; לנוכח הגידול בהיקף התופעה של התעלמות מעבידים מחובות רישומיות ואי ציות לחוקי המגן, מן הראוי לתת ביטוי מעשי לנפקות המשפטית של הפרת המעביד את חובותיו הרישומיות, דהיינו חובותיו לנהל פנקס שכר, פנקס שעות עבודה ומגווחה, 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

<sup>7</sup> בשא (תי"א) 3139/09 ספרנסקי רומן נ' מרחב-אבטחה שמירה נקיין ושירותים בע"מ (פורסם במאגר נבו)

<sup>8</sup> עע 246/09 רון תורגימן נ' שחק אבטחה ושירותי משרד בע"מ (פורסם במאגר נבו)

הנוספות השנויות במחלוקת. לנוכח העובדה כי החוק אינו חל על המקרה הנדון, אין מקום לדון במסגרת הליך זה בפרשנותו ובאופן יישומו.

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

13.6 תיקון מס' 24 לחוק הגנת השכר תשי"ח-1958<sup>9</sup>, נועד כדי לתקן את התקלה של אי מסירת תלושי שכר ומסירת תלושי שכר שאינם מפורטים וברורים. תיקון 24 האמור נועד למעשה להכריז על המצב הראוי ולתקן את העיוות הגלום במצב בו נטל ההוכחה מוטל על העובד כאשר למעשה כל הנתונים נמצאים ברשותו של המעביד. לכן, במצבים בהם מחדלו של המעסיק גורם לאי בהירות הנוגעת לתנאי עבודתו של העובד יש לפרש אי בהירות זאת לטובת העובד.

"התיקון משליך בדרך פרשנות גם על הדין הקודם, בייחוד כאשר קיימות דעות כי הדין החדש (תיקון מס' 3) אינו בא אלא להבהיר את הדין הקודם" (ת.א.ת"א) 180161/02 פרידמן נ. תימרת מכונות אוטומטיות בע"מ ואח', [פורסם בנבו], מיום 28.8.05, ראו גם ע"א 10582/02 בן אבו נ. דלתות חמדיה בע"מ, [פורסם בנבו], מיום 16.10.05, עב"ב"ש) 1335/04 עזר אוהיון ואח' – אהרון אספיס ואח', [פורסם בנבו], מיום 5.10.06".  
עב (ת"א) 7149/04 בטיה בע"מ נ' גדי בר (פורסם בנבו).

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

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

...

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

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

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

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

"במקרה דנן, הסעד הכספי הנתבע בגין אי ביצוע הפרשות המשיבה לתגמולים הינו בשיעור של 6% מהשכר ששולם לחברי הקבוצה. היינו, סעד כספי המחושב על בסיס שווה לכל חברי הקבוצה. משכך, נמצא כי קיימת זהות בסעד הכספי הנתבע עבור כל חברי הקבוצה ולפיכך ראוי

<sup>9</sup> ס"ח תשס"ח מס' 2162 מיום 6.7.2008 עמ' 612 (ה"ח הכנסת תשס"ח מס' 179 עמ' 26) תחילתו ביום 1.2.2009 אך ר' סעיף 11 לענין תחילה ותחולה.

התביעה להתברר כתובענה ייצוגית. לכך יש להוסיף, את העובדה כי לא קיים קושי ממשי בחישוב הסעד הכספי המגיע לכל אחד מחברי הקבוצה מן הטעם שכל הנתונים הדרושים לחישוב נמצאים בטופס ריכוז המשכורות של כל אחד מהם."

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

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 כך קבע בית הדין הארצי לעבודה בעניין שחק :

"אכן, קיומו של צורך בבירור סוגיות עובדתיות שונות בקשר עם כל אחד מן התובעים בקרב קבוצת המעוניינים מצביע על כך, כי תובענה ייצוגית איננה הדרך היעילה להכרעה במחלוקת. אלא שכלל שהשוני בין תובעים בקבוצת "מעוניינים" מתבטא בתקופת עבודה, בהיקף משרה או בשיעור השכר, ספק אם הוא צריך לשקול כשלעצמו, לעניין אישור התובענה כתובענה ייצוגית. זאת ולו מן הטעם, ששוני זה הינו שוני מובהק וטבוע בקבוצת "מעוניינים" בתחום משפט העבודה. וממילא, משהתאפשר על פי החוק להגיש תובענות ייצוגיות של עובדים כנגד מעסיקהם, כי אז יש קושי בהסתמכות עליו, כשלעצמו, כמוגע אישור תובענה כתובענה ייצוגית."

14.4 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;"

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

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

"גישתם של המשיבים אינה מתיישבת עם הוראת סעיף 54(1) לחוק. הסעיף דורש קיומה של אפשרות סבירה "ששאלות מהותיות של עובדה ומשפט המשותפות לקבוצה" יוכרעו במסגרת התביעה. "שאלות משותפות" נאמר - ולא "כל השאלות המשותפות". דרישת הזהות המוחלטת סותרת את תכליתו של פרק ט' לחוק, הבא לאפשר למשקיעים קטנים ומפוזרים להשתמש בכלי דיוני יעיל לצורך הגנת האינטרסים שלהם. ברי, כי בכל קבוצה גדולה של 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 ה"מ' 138/92 זת חברה ליעוץ כלכלי בע"מ ואח' נ' טבע תעשיות פרמצבטיזת בע"מ ואח', פ"מ תשנ"ו(2) 183.

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

14.8 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..."

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

14.10 כך נקבע לעניין תובענה ייצוגית בגין פרט מטעה בתשקיף לפי חוק ניירות ערך, תשכ"ח-1968 [ר' דברי כב' הנשיא ברק ברע"א 4556/94 טצת נ' זילברשץ, פ"ד מט (5) 774, בעמ' 783]; וכך נקבע גם לעניין תובענה ייצוגית לפי חוק הגנת הצרכן [ר' דברי כב' השופטת שטרסברג-כהן בע"א 1977/97 ברזני נ' בזק החברה

הישראלית לתקשורת, בע"מ פ"ד נה (4) 584, בעמ' 611. באותה פרשה היתה אמנם כבי השופטת שטרסברג-כהן בדעת מיעוט, אך לא בנקודה זו.

14.11 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 התקבל 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 לביורר העילה על פי סעיף 2 לחוק הגנת הצרכן.  
דעתי שונה.

...

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

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

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

סבורני כי מקרה זה מתאים מאין כמותו לשימוש בתקנה 29:

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

מדובר בקבוצה מוגדרת וידועה של 163 רוכשי מגרשים;

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

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

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

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

...

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

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

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

14.12 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 טוד (פורסם בנבו):

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

14.13 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.

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

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

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

14.16 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.

14.17 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.

14.18 כל הנתונים הדרושים לבדוק את הפיצוי המגיע לחברי הקבוצה קיימים בידי הנתבעת והיא יכולה להפיק אותם בלחיצת כפתור. אין צורך להוכיח, כי חישובים

כאלה נעשים בבית הדין הנכבד מדי יום ביומו, עד כדי שקלות חישובם, גם אם לא היה נטען ומוכת, הוא עניין שבידיעה השיפוטית של בית הדין הנכבד.

14.19 ההלכה המנחה של בית משפט העליון בעניין זהות הסעד נפסקה בפסק הדין ע"א 345/03 דייכרט 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 הבקשה<sup>10</sup>. אופן ניהול ההליך הקבוע בחוק תובענות ייצוגיות ובדיקת הוכחות החוב על ידי "ממונה"<sup>11</sup> זהה, למעשה, לבדיקת תביעות חוב והכרעה בהם על ידי בעל תפקיד<sup>12</sup> במקרה של פירוק חברה, עניין המתבצע כדבר של שגרה לצורך הכרעה בזכויות עובדים לצורך תשלוםם על ידי המוסד לביטוח הלאומי<sup>13</sup> במקרה שהמעביד נמצא בהליכי חדלות פירעון. בעלי תפקיד רבים, כאמור, עושים עבודתם נאמנה ומאשרים תביעות חוב של עובדים בעילות שונות ומגוונות (שכר, חופשה, הבראה, ולאחרונה גם הודעה מוקדמת ופנסיה<sup>14</sup>) ועובדים אלו מקבלים את התשלומים המגיעים להם מהמוסד לביטוח לאומי כעניין שבשגרה ואיש לא יעלה על הדעת לטעון, כי אין באפשרות בעל תפקיד לבצע עבודתו הואיל ועובדי החברה רבים או כי העובדים עבדו תקופות שונות, בהיקף משרה שונה, או כי הסכומים המגיעים לכל עובד שונים. אם הדבר אפשרי בהליכי חדלות פירעון קל וחומר שהוא אפשרי במקרה הנדון בו העילות מוגדרות מלכתחילה וכללי החישוב של הסעד ידועים וקבועים מראש.

14.21 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. סעדים נוספים בכתב התביעה

- 15.1 הבקשה לתביעה בתיק זה תוגשה רק על חלק מעילות התביעה של המבקשת. התובעת לא ביקשה מבית הדין לבור את המוץ מהתבן אלא עשתה זאת בעצמה.
- 15.2 המבקשת בררה ובחרה את העילות שניתן להכיר בהן בוודאות ובקלות כיייצוגיות.
- 15.3 דווקא בקשה לגבי כל עילות התביעה של המבקשת הייתה מסבכת ומסרבלת ופוגעת בקבוצה.

<sup>10</sup> סעיף 20 לחוק תובענות ייצוגיות

<sup>11</sup> סעיף 20(ב) לחוק תובענות ייצוגיות

<sup>12</sup> כונס נכסים, מפרק זמני, או מפרק קבוע

<sup>13</sup> פרק ח' לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), תשנ"ה-1995 - ביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד

<sup>14</sup> פ"ק 423-08 המוסד לביטוח לאומי נ' עלי חליל מיום 13/11/2008 (פורסם במערכת נט- המשפט)

15.4 יתר על כן, אין לפרש את חוק תביעות ייצוגיות כבא לפגוע בתובעת (שלא יכולה להגיש תביעה על מלוא סעדיה) או בקבוצה (שתגיש על כל סעדיה למרות שיש כאלה שלא מתאימים לסעד ייצוגי). אלא יש לפרשו כך שהן התובעת תוכל למצות את כל טענותיה ולקבל יומה בבית הדין הנכבד לגבי כל זכויותיה והן חברי הקבוצה יוכלו לנהל את התביעה הייצוגית באופן הפשוט ובעל הסיכויים הגבוהים ביותר להצלחה. כל פירוש אחר יגרום עוול לתובעת, לקבוצה ולמטרתו של חוק התובעות הייצוגיות.

15.5 כאמור, לאחרונה ניתן פסק דין של בית הדין הנכבד בעניין שחק. בהקשר זה יפים דברי בית הדין הנכבד שקבע כי :

"מכל מקום, בשים לב לכך שהמערער ביקש כי תביעתו בקשר לכמה וכמה ועילות תאושר כתובענה ייצוגית-אכן, אפשר שלא כל עילות התביעה ראויות להתברר כתובענה ייצוגית. מבלי שיש בכך כדי להביע עמדה באשר לתוצאות הבירור בבית הדין האזורי, ברור הדבר כי אין הכרח לאשר או לדחות בקשה לאישור תובענה כתובענה ייצוגית "כמקשה אחת", בהתייחס לכלל עילות התביעה. אין מניעה לאשר אך את חלקן של העילות, ואף ניתן להגדיר את קבוצת המעוניינים באופן שונה מן המבוקש, כך שהמכנה המשותף בין חברי הקבוצה יתאים לניהול התובענה כתובענה ייצוגית."

## 16. קבוצה ידועה ומוגדרת

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

16.2 היותה של קבוצת עובדים קבוצה ידועה ומוגדרת הינה גם היא עניין "טבוע בקבוצות" מעוניינים" בתחום משפט העבודה" (ראה עניין שחק פסקה 22). לכן גם במקרה זה הדין הוא, כי משהתיר החוק לעובדים להגיש תביעות ייצוגיות נגד מעבידיהם, אין להישען על סייג זה לכשעצמו כמונע אישור של תובענה ייצוגית.

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

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

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

מדובר בקבוצה מוגדרת וידועה של 163 רוכשי מגרשים;"

ועוד

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

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

"טוענים המשיבים כי ניתן להגיש את התביעה בשמם של כל יחידים הקבוצה 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."

16.5 גם אלמלא הפסיקה כאמור לעיל, ברור כי עובדים אצל מעביד הם קבוצה מוגדרת ויודעה. לכן, משמעות קבלת הטיעון, שלא ניתן להגיש תובענות ייצוגיות בבית הדין לעבודה. אם טרם המחוקק לאפשר באופן מפורש להגיש תביעות ייצוגיות בעניינים בסמכותו של בית הדין לעבודה אין כל הגיון וטעם לרוקן את הוראות החוק מתוכן על ידי הצבת דרישה כי תובענה ייצוגית תאושר רק אם הקבוצה איננה מוגדרת. לכן בצדק נדחו טענות אלו על ידי בתי הדין האזוריים<sup>15</sup>.

## 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. 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.

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 הייתה 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-שיויון אינהרנטי בין המעסיק לעובדיו ובמיוחד בענפים בהם מועסקים העובדים באופן אינדיבידואלי במקומות מרוחקים זה מזה.

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

<sup>15</sup> עב (חי) 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.

הישראלית בכלל כתברה נאורה ואת האינטרסים הציבוריים של מדינת ישראל בשמירת ביטחונם הסוציאלי של אזרחיה, לרבות מכוח חוק העבודה המגן.

17.10 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.

17.11 האמור בפרק זה נכון במיוחד כאשר במועד הגשת בקשה זאת אין הסכם קיבוצי בין הנתבעת לעובדיה שכן ארגוני העובדים בחרו להתכתש ביניהם בהליכים משפטיים משיקולם פוליטיים במקום לדאוג לטובת העובדים. כזכור, בתחילת הדרך, ההסתדרות לא שעתה לפניית התובעת לסייע במאבק הארגוני, ארגון כוח לעובדים שנענה לאתגר לא הצליח להגיע להסכמה עם המעביד ועתה, כאשר ההסתדרות החליטה להיכנס לתמונה רק כדי למנוע מארגון כוח לעובדים לייצג את העובדים.

17.12 כך או כך, ממילא, כאמור, עילות הבקשה לאישור הן עילות מכוח חוק העבודה המגן וכוח זכויות אישיות בצווי הרחבה ואינן ניתנות ליתור על ידי ארגון העובדים.

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

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

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

17.13.3 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;

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

17.14 עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בדרך הולמת הן על ידי התובעת והן על ידי באי כוחה:

17.14.1 לתובעת עילה אישית נגד הנתבעת. התובעת נפגעה פגיעה אישית עקב מחדלי הנתבעת המאפשרת לה הזדהות מלאה עם הקבוצה לגבי אותה פגיעה, הן מבחינה עובדתית הן מבחינה משפטית והן מבחינה רגשית.

17.14.2 לתובעת ולקבוצה זהות אינטרסים מלאה לגבי עילות התביעה.

17.14.3 למבקשת אמונה שלמה בצדקת התביעה והוא בעלת נכונות ונחישות לקיים את ההליך המשפטי.

17.14.4 לב"כ התובעת ותק ונסיון מקצועי הן בתחום דיני עבודה והפנסיה והן בתחום ניהול הליכים משפטיים מורכבים בכלל והתביעות הייצוגיות בפרט. לב"כ התובעת נסיון רב בניהול תביעות ייצוגיות בדיני עבודה.

17.14.5 קיים יסוד סביר להניח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בתום לב, שכן התובעת הינה חברת קבוצה טיפוסית שסבלה נזק באופן דומה לשאר חברי הקבוצה.

17.14.6 למבקשת או לב"כ אין מניעים אחרים אלא לקדם מטרות ראויות, לרבות פיצוי על מחדלי הנתבעת ואי מילוי חובותיה, כמפורט בבקשה זו.

17.14.7 מדובר בתביעה מוצקה וראויה הנתמכת ברובה בהלכות פסקות של בית הדין לעבודה.


## 18. סוף דבר

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

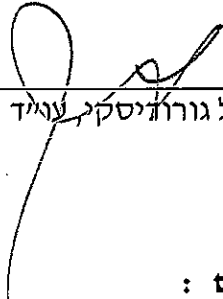
18.2 בנוסף יתבקש בית הדין הנכבד לקבוע גמול למבקשת ושכ"ט לבא כוחה המייצג בתובענה.

18.3 העובדות בבקשה זו נתמכות בתצהיר המבקש.

18.4 מן הדין ומן הצדק להיעתר לבקשה.

  
רם גורודיסקי, עו"ד

ב"כ המבקשת

  
גל גורודיסקי, עו"ד

נספחים :

1 כתב התובענה הייצוגית



## תצהיר

אני הח"מ צורף תחיה ת.ז. 032139149, לאחר שהוזהרתי כי עלי להצהיר את האמת ואם לא אעשה כן אהיה צפויה לעונשים הקבועים בחוק מצהירה בזה כדלקמן :-

1. אני התובעת בתביעה שהגשתי נגד מעבידתי, חברת ש.ל.ה שירותי רפואה בע"מ (להלן – "הנתבעת") ואני מגישה תצהיר זה בתמיכה לבקשה לאישור תובענה ייצוגית (להלן – "הבקשה לאישור") המוגשת בד בבד עם כתב התביעה שהגשתי נגד הנתבעת ומצורף כנספח לתצהירי זה.
2. נספח א' לכתב התביעה הוא הסכם עבודה שלי בנתבעת.
3. נספח ב' לכתב התביעה הוא העתק תלושי משכורת שלי.
4. נספח ג' לכתב התביעה הוא העתק אישורי הנתבעת בדבר שעות עבודה שלי
5. נספח ד' לכתב התביעה הוא העתק אישורי מחלה שלי
6. נספח ה' לכתב התביעה הוא העתק מכתב הנתבעת אלי מיום 17/9/2009
7. נספח ו' לכתב התביעה הוא העתק אישורי הנתבעת לשיעורי השכר שלי לפני ההפחתה בשכרי שבוצעה ב- 11/2009.
8. נספח ז' לכתב התביעה הוא העתק כתבה אודות פעילות ההסתדרות בנתבעת.
9. נספח ח' לכתב התביעה הוא העתק תדפיס עלות כרטיס חופשי חודשי מאתר האינטרנט של חברת "קווים"
10. עבדתי אצל הנתבעת, בתפקיד מטפלת ברפואה משלימה בתחומים של שיאצו, רפלקסולוגיה, נטורופתיה ופרחי באך.
11. הנתבעת היא חברת בת של קופת חולים כללית, ברשותה רשת מרפאות ובהן היא מספקת טיפולים רפואיים ופרא-רפואיים בתחומים של: רפואת שיניים ("סמייל"), אסתטיקה ורפואה משלימה.
12. התחלתי את עבודתי בנתבעת ביום 20/9/2000 ובמועד הגשת תביעה זאת אני עדיין עובדת אצל הנתבעת.
13. הנתבעת איננה חתומה על הסכם קיבוצי ואיננה חברה בארגון מעבידים החתום על הסכם קיבוצי.
14. עבדתי בהתאם לסידור עבודה כפי שנקבע לי על ידי הנתבעת.
15. בהתאם לסעיף 6.1, 6.2 להסכם העבודה של הנתבעת השתכרתי שכר שחושב כשיעור מתוך התמורה הכוללת שנתקבלה בגין הטיפולים אותם הענקתי למטופלים.

16. החל ממועד תחילת עבודתי לא קיבלתי פירוט לפיו ביצעה הנתבעת את חשבון השכר שלי ולמעשה לא הייתה בידי כל אפשרות לדעת באם השכר המשולם לי הוא בהתאם להסכם אם לאו.

17. במועד הגשת כתב התביעה אין בידי כל הנתונים והמסמכים, אך בידי הנתבעת מצויים כל המסמכים הרלוונטיים באמצעותם ניתן לחשב את זכויותי וזכויות העובדים האחרים.

18. בהתאם לסעיף 6.5 להסכם העבודה, במשכורת החודשית נכלל תשלום בגין הבראה ונסיעות.

19. למרות האמור בהסכם העבודה שביני לנתבעת, החל ממועד תחילת עבודתי בנתבעת, שולמו לי דמי הבראה בנוסף לשיעור אשר נקבע כאמור בסעיפים 6.1, 6.2 בהסכם העבודה שלי.

20. בחודש מרץ 2006 הפסיקה הנתבעת לשלם לי דמי הבראה.

21. אני ועובדים אחרים של הנתבעת פחדנו לעמוד על תשלום זכויותינו מכיוון שהוסבר לנו כי מי שיתלונן, הנתבעת תדאג לכך שלא יוכל להמשיך לעבוד.

22. מעולם לא הסכמתי לשינוי תנאי העסקתי ופניתי מספר פעמים על מנת לשנות את המצב. כמו כן, הייתי שותפה במאבק לנסות להקים ארגון עובדים של עובדי הנתבעת שידאג לתשלום זכויות העובדים.

23. סעיף 6.6 להסכם העבודה שלי בנתבעת קבע כי אקבל את השכר עבור הטיפולים שביצעתי לאחר היום ה-16 לכל חודש ועד לסוף החודש רק ב-9 לחודש שלאחר החודש העוקב. דהיינו, על הטיפולים שבין יום ה-17 לינואר לבין יום 31 לינואר קיבלתי את השכר רק ביום 9 למרץ וכן הלאה.

24. כל הנתונים אודות מועדי הטיפולים ועלותם, שמהווים בסיס לשכרי נמצאים אצל הנתבעת, מוזנים למחשבי הנתבעת ונמצאים ברשותה בכל עת.

25. במהלך תקופת עבודתי של התובעת, השתנו שיעורי התגמול לפיהם חושב שכרי.

26. ביום 17/9/2009 שלחה הנתבעת לתובעת הודעה ובה הודיעה לי, בין השאר, באופן חד צדדי וללא הסכמתי, על הפחתה בשכר, החל מחודש 11/2009, כדלקמן:

תחום הטיפול	שיעור לפני שינוי 11/2009	שיעור אחרי שינוי 11/2009
פרחי באך	25.5%	24%
שיאצו	25.5%	24%
שיאצו+רפלקסולוגיה	25.5%	24%
נטורופתיה	27.5%	26%
רפלקסולוגיה	27.5%	26%

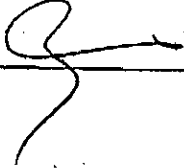
27. השיעורים המפורטים לעיל לפני השינוי הם שיעורים ששולמו לי בעקבות הפחתה חד צדדית נוספת שביצעה התובעת בשיעורי השכר בחודש נובמבר 2008.

28. אני מעריכה כי בתקופה הקובעת היו לנתבעת כ-3,000 עובדים, 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.

29. אני מעריכה כי תחלופת העובדים אצל הנתבעת במהלך התקופה של הבקשה לאישור אינה משנה את מספר חברי הקבוצה והמעוניינים בכל עילה ועילה.
30. אני מעריכה כי מאפייני האישיים הם טיפוסיים לעובד בנתבעת ואני מעריכה כי שיעור המשרה והותק של עובד ממוצע בנתבעת זהה לשלי.
31. מהיכרותי את תנאי עבודתם של עובדי הנתבעת, לרבות מתוקף מעורבותי בניסיונות לארגון עובדי הנתבעת, אני מעריכה כי עילות התביעה האישיות שלי מתקיימות בעובדי הנתבעת האחרים.
32. אני מעריכה כי בנתבעת עובדים כ- 3,000 עובדים, כ-1000 בכל אחת מ-3 הרשתות: "סמייל", "אסטתיקה" ו-"משלימה".
33. אני מעריכה כי כמחצית מכל העובדים (כ-1,500) מועסקים בשיטה של 'עובדי תפוקה' (להלן – 'עובדי התפוקה') כלומר בדרך של אחוזי תגמול ואשר לגביהם בוצע השינוי מכוחו הפסיקה הנתבעת לשלם לעובדים אלה את רכיבי השכר כנטען בכתב התביעה שלי, לרבות דמי הבראה.
34. אני מעריכה כי שיטת התשלום של הנתבעת לפיה היא משלמת לעובדיה את השכר החודשי עבור מחצית השנייה של החודש, באיחור של כ-40 יום, רלוונטית לכל עובדי התפוקה ולפיכך אני מעריכה כי גם מספר המעוניינים בעילת האיחור בתשלום השכר הוא 1,500.
35. להערכתני הפחתת השכר שביצעה הנתבעת באופן חד צדדי בנובמבר 2009, בוצעה לכל המטפלים ברפואה המשלימה שאני מעריכה את מספרם בכ-750 (להלן – 'העובדים המופחחים').
36. אני מעריכה כי בכל הנוגע לעילות שאישורן מבוקש בבקשה לאישור, המאפיינים שלי דומים למאפייני חבר קבוצה ממוצע.
37. לפיכך, אני מעריכה כי ניתן להעריך את סכום התביעה הייצוגית באמצעות סכום התביעה האישית שלי בעילות התובענה הייצוגית כפול מספר המעוניינים בכל עילה.
38. אני מעריכה כי הנתבעת לא שילמה לכל עובדי התפוקה דמי מחלה בתקופה הקובעת של הבקשה לאישור כמו שעשתה לי.
39. אני מעריכה כי הנתבעת איחרה בתשלום שכרם של כל עובדי התפוקה בתקופה הקובעת של הבקשה לאישור כמו שעשתה לי.
40. אני מעריכה כי הנתבעת הפחיתה את שכרם של כל העובדים המופחחים באופן חד צדדי בחודש נובמבר 2009 כמו שעשתה לי.
41. לפי דעתי הפחתת השכר לעובדים נעשתה באופן מכוון כצעד של ענישה על ניסיונות שלנו להתארגן במסגרת כוח לעובדים.
42. אני מאמינה כי התביעה הייצוגית עשויה לאפשר לעובדים לקבל את זכויותיהם.
43. אני מאמינה שתביעה ייצוגית היא הדרך היחידה בה העובדים יקבלו את הזכויות שלהם.

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

היום: 29.4.10

  
צורף תחיה

אישור:

אני הח"מ, נעמה צורף, עו"ד, מרחי שדרות חון 57/8 בתל אביב, מאשרת בזאת כי ביום 29/4/2010 התייצבה בפני צורף תחיה ת.ז. 032139149, המוכרת לי אישית ולאחר שהזהרתיה כי עליה לאמור את האמת וכל תהנה צפויה לעונשים הקבועים בחוק אם לא תעשה כן, חתמה על הצהרתה הנ"ל.

~~נעמה צורף  
ת.ז. 57/8  
מרחי שדרות חון  
5780725 004 5552625  
005 5226951~~