

**בבית הדין האזורי לעבודה
בתל אביב יפו**

בעניין: גולוב יבגני ת.ז. 312645427

על ידי ב"כ עו"ד גל גורודיסקי מ.ר. 16747
ו/או רם גורודיסקי ו/או ליר חן ואח'
מרחי יהודה הלוי 75 תל אביב 65796
טל': 03-5605222 ; פקס: 03-5663660

המבקש (התובע)

נגד

**אלטרנטיבה שירותי אבטחה בע"מ
ח.פ. 51-2693524**

רח' התע"ש 4/2 גבעתיים 53398
טל' 03-7313240 ; פקס 03-7313250

המשיבה (הנתבעת)

**בקשה בכתב
לאישור תביעה כתובענה ייצוגית**

בהתאם לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006

פרק א' - הגדרות

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

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

"התקופה הקובעת" - 7 שנים שלפני הגשת הבקשה לאישור בתיק זה ולחילופין, 7 שנים שלפני הגשת הבקשה לאישור בתיק זה ועד ליום הצטרפות המשיבה לארגון המעסיקים או 7 שנים שלפני הגשת כתב התביעה בתיק זה ועד ליום חתימת המשיבה על הסכם קיבוצי.

"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.

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

☉ העתק כתב התביעה האישית של התובע (ללא נספחים) מצורף כנספח א'.

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

פרק ב' – מבוא

ב-1. הבקשה עניינה אישור עילות מתוך תביעת המבקש כתובענה ייצוגית, באשר המשיבה קיפחה את זכויותיו של המבקש ואת זכויות עובדיה האחרים, בין השאר כדלקמן:

ב-1.1. בכך שלא הפקידה עבור התובע ועובדיה האחרים כספים לקרן פנסיה כפי חובתה בצו ההרחבה ובכך גם מנעה מהם אפשרות לקבל את צבירת הפיצויים מהקרן עם סיום עבודתם;

ב-1.2. בכך שלא שילמה לתובע ועובדיה האחרים תוספת ותק כפי חובתה בצו ההרחבה;

ב-1.3. בכך שלא שילמה לתובע ועובדיה האחרים דמי חגים כפי חובתה בצו ההרחבה;

ב-1.4. בכך שלא מסרה לתובע ולעובדיה האחרים הודעה לעובד על פי חוק.

ב-1.5. בכך שאיחרה באופן קבוע ושיטתי בתשלום שכר עובדיה.

פרק ג' – העתירה

בית הדין הנכבד יתבקש בבקשה כדלקמן:

ג-1. לאשר עילות מתוך תביעת המבקש כמפורט להלן כ-"תובענה ייצוגית", להתיר למבקש לנהל את תביעתו בעילות אלה כ-"תובענה ייצוגית" ולאשרו כ-"תובע מייצג", הכל כהגדרתם בסעיף 2 לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006 (להלן – "חוק תובענות ייצוגיות");

ג-2. להגדיר את קבוצת המעוניינים שבשםם תנוהל התובענה. לחילופין, להגדיר תת-קבוצה, שלגביה מתעוררות שאלות של עובדה או משפט, אשר אינן משותפות לכלל חברי הקבוצה ובמקרה כזה, להורות על מינוי תובע מייצג או בא כוח מייצג לתת-הקבוצה, ככל שהדבר דרוש כדי להבטיח שעניינם של חברי תת-הקבוצה ייוצג וינהל בדרך הולמת;

ג-3. לפרט בהחלטה לאישור התובענה כייצוגית את עילות התובענה ואת השאלות של עובדה או משפט המשותפות לקבוצה כמבוקש בבקשה;

- ג-4. לפרט בהחלטה לאישור התובענה כייצוגית את הסעדים הנתבעים בהתאם למפורט בבקשה להלן.
- ג-5. לחילופין, ולשם הזהירות בלבד, יתבקש בית הדין הנכבד לאשר את התובענה כייצוגית אף אם לא התקיימו התנאים האמורים בסעיף 8(א)(3) או 8(א)(4) לחוק תובענות ייצוגיות, בתוך הבטחת קיומם של תנאים אלה בדרך של צירוף תובע מייצג או בא כוח מייצג או החלפתם, או בדרך אחרת וליתן בהחלטתו הוראות לשם הבטחת ייצוג וניהול עניינם של חברי הקבוצה בדרך הולמת ובתום לב כאמור באותו סעיף קטן;
- ג-6. לחילופין, ולשם הזהירות בלבד, יתבקש בית הדין הנכבד לאשר את התובענה כייצוגית גם אם לא מתקיימים לגבי המבקש התנאים שבסעיף 4(א)(1) עד 3(3) לחוק תובענות ייצוגיות, לפי העניין, ולהורות בהחלטתו על החלפת התובע המייצג.
- ג-7. לחייב את הנתבעת בתשלום פיצוי כספי ובסעדים, כמפורט בבקשה, בשיעור ובאופן שיקבע, לכל אחד מחברי הקבוצה שהוכחה זכאותו לפיצוי או לסעד כאמור ובהקשר זה:
- ג-7.1. להורות כי כל חבר קבוצה יהיה רשאי להוכיח את זכאותו לפיצוי כספי או לסעד אחר בתצהיר שיוגש למשרד ב"כ המבקש ולהורות כי ב"כ המבקש ישמש כ-"ממונה" בהתאם להוראת סעיף 20(ב)(1) לחוק תובענות ייצוגיות.
- ג-7.2. לחילופין, להורות על תשלום פיצוי כספי בסכום כולל ועל אופן חישוב חלקו של כל חבר קבוצה ולהורות בדבר חלוקתו בין חברי הקבוצה, באופן יחסי לנזקייהם, של יתרת הסכום שתיוותר אם חבר קבוצה, אחד או יותר, לא דרש את חלקו, לא הוכיח את זכאותו לפיצוי או לסעד, לא אותר או שלא ניתן לחלק לו את חלקו מסיבה אחרת, ובלבד שחבר קבוצה לא יקבל פיצוי כספי או סעד אחר מעבר למלוא הפיצוי או הסעד המגיע לו; ולהורות כי כל יתרת סכום שנותרה לאחר החלוקה לחברי הקבוצה כאמור, תועבר לאוצר המדינה.
- ג-8. להורות על מתן כל סעד אחר לטובת הקבוצה, כולה או חלקה, או לטובת הציבור, כפי שימצא לנכון בנסיבות העניין.
- ג-9. להורות על פרסום הודעה לחברי הקבוצה בהתאם להוראות סעיף 25 לחוק תובענות ייצוגיות;
- ג-10. להורות על תשלום גמול לתובע המייצג אף אם לא אושרה התובענה הייצוגית או שלא ניתנה הכרעה בתובענה הייצוגית לטובת הקבוצה;
- ג-11. לקבוע את שכר הטרחה של בא הכוח המייצג בעד הטיפול בתובענה הייצוגית, לרבות בבקשה לאישור;

פרק ד' - רקע עובדתי

- ד-1. בפרק זה יפרט התובע את העובדות המקימות לו עילה אישית נגד הנתבעת בעילות אותן הוא מבקש לאשר כתובענה ייצוגית.
- ד-2. צדדים ותקופת עבודה:

- ד-2.1. התובע עבד אצל הנתבעת, בתפקיד מאבטח.
- ד-2.2. רוב תקופת עבודתו עבד התובע כמאבטח של בית השגריר של דרום קוריאה וחלק קטן מהזמן בשגרירות בריטניה.
- ד-2.3. עיסוקה של הנתבעת הוא מתן שירותי שמירה ואבטחה.
- העתק פרטים אודות החברה מאתר האינטרנט שלה מצורף כנספח ב'.
- העתק תדפיס מרשם החברות מצורף כנספח ג'.
- ד-2.4. הנתבעת לא חתומה על הסכם קיבוצי
- ד-2.5. הן הנתבעת והן ארגון חברות השמירה מתחמקות ממתן תשובה באם חל על הנתבעת הסכם קיבוצי ובאם הנתבעת חברה בארגון חברות השמירה החתום על הסכם הקיבוצי בענף השמירה.
- מכתב עו"ד בכור, ב"כ ארגון חברות השמירה מיום 31/7/2008 מצורף כנספח ד'.
- תשובת ב"כ התובע לעו"ד בכור מיום 3/8/2008 מצורף כנספח ה'.
- מכתב ב"כ התובע לנתבעת מיום 3/8/2008 מצורף כנספח ו'.
- ד-2.6. לפיכך, הנתבעת איננה חברה בארגון המעבידים החתום על ההסכם הקיבוצי בענף השמירה.
- ד-2.7. התובע החל עבודתו אצל הנתבעת ביום 6/1/2006.
- ד-2.8. התובע פוטר מעבודתו אצל הנתבעת ביום 3/4/2007.
- העתק תלושי משכורת ודפי נוכחות מצורפים ומסומנים כנספח ז'.
- העתק ספח של השיקים שקיבל התובע כשכר מצורפים ומסומנים כנספח ח'.
- העתק דוחות נוכחות מאושרים בחתימת נציג הנתבעת מצורפים ומסומנים כנספח ט'.
- ד-2.9. במשך כל תקופת עבודתו של התובע עבד התובע בימי חמישי שישי ושבתי, בכל יום, משמרת לילה בת 12 שעות.

ד-3. תוספת ותק:

- ד-3.1. על פי תיקון לצו ההרחבה מיום 28/3/1979 (פורסם ב"פ תשל"ט 2532 ביום 27/4/1979) זכאי התובע לתוספת ותק החל מהשנה השנייה לעבודתו. שיעור תוספת הותק שנקבע בסעיף טו לצו ההרחבה היא בסך 1.48 ל"י ליום עבודה.
- ד-3.2. בתיקון לצו ההרחבה מיום 1/2/1983 (י"פ תשמ"ג 2956), נקבע כי תוספת ותק ותוספת משפחה יועלו ב 25%.
- ד-3.3. בהתאם לחוזר הוראת שעה משקי של החשב הכללי מס' 41-2007 מיום 25/7/2007 בדבר הגנה על זכויות עובדים המועסקים בידי קבלני שירותים התעריף המשוער של תוספת הותק היא בסך של 0.29 אג' לשעה לשומר, שהם, לפי 186 שעות למשרה מלאה, סך משוער של 53.94 ₪ לחודש.

העתק חוזר הוראת שעה משקי של החשב הכללי מס' 2007-2-41 מיום 25/7/2007 בדבר הגנה על זכויות עובדים המועסקים בידי קבלני שירותים מצורף ומסומן כנספח ז'.

ד-3.4. לפיכך על הנתבעת לשלם לתובע תוספת ותק משוערכת מיום פרסום הצו, 27/4/1979, בתוספת של 25% לפי התיקון לצו מיום 1/2/1983 ועד ליום הגשת התביעה לפי החישוב כדלקמן:

תוספת ותק שמירה		תוספת לשנה		שנה
תוספת לחודש	ש	ש	ש	
				06/01/2006
52.46	ש	150.06	ש	06/01/2007
				03/04/2007
		150.06	ש	כולל חלקיות משו

ד-4. ימי חג

ד-4.1. הנתבעת לא שילמה לתובע ימי חג.

ד-4.2. על פי סעיף יא לצו ההרחבה בענף השמירה על הנתבעת לשלם לתובע 10 ימי חג בכל שנה.

ד-4.3. לפיכך על הנתבעת לשלם לתובע ימי חג כדלקמן:

ימי חג (שמירה)		ימי חג בשנה
10	ש	שנות עבודה
1.24	ש	תשלום לשעת עבודה
21.00	ש	שעות עבודה ליום
9.00	ש	חלקיות משרה
81%		שכר ליום עבודה
152.31	ש	ס"ה תשלום ימי חג לתקופה
<u>1,886.19</u>	ש	

ד-5. אי תשלום הסדרים פנסיוניים:

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

ד-5.2. בהתאם לצו ההרחבה בדבר הגדלת תשלומים לפנסיה מקיפה, החל על כל העובדים והמעסיקים המבוטחים בקרן פנסיה מקיפה ומעסיקיהם, תשלומי המעסיקים לקרן פנסיה מקיפה הוגדלו לשיעור של 12% (י"פ 3596 תשמ"ט (27.11.88) ע' 367 ותוקן ב"פ 3672 (תשמ"ט) (25.6.89) ע' 3411). צו זה הוצא לגבי עובדים המבוטחים בקרן פנסית יסוד (י"פ 3672 (תשמ"ט) (25.6.89) ע' 3411).

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

ד-5.4. בנוסף, תטען התובעת כי אי הפקדה לפנסיה בניגוד להוראות צו ההרחבה מהווה הפרה של הוראה אישית בצו ההרחבה ולפיכך חייבות הנתבעות

לשלם פיצוי בגין הפרה זו. התובעת תטען כי הפיצוי המגיע שווה לסכום ההפקדות שלא בוצעו עבורה.

ד-5.5. הסכום שעל הנתבעת היה להפקיד לקרן הפנסיה על שם התובע והיא לא עשתה כן, הוא כדלקמן:

<u>הפקדות לפנסיה - תגמולים</u>	
ש"ח 3,147.82	שכר חודשי
6.00%	שיעור ההפקדה לפנסיה
ש"ח 188.87	סכום הפקדה חודשי
14.86	תקופת עבודה בחודשים
<u>ש"ח 2,806.65</u>	ס"ה הפקדות חסרות

ד-5.6. התובע יטען כי אם היתה הנתבעת משלמת לתובע תשלומים בגין פנסיה כפי חובתה במועד, היתה כל ההפקדה נוקפת על שם התובע ללא חבות במס. לפיכך, על הנתבעת לגלם את הסכום בסעיף זה, דהיינו לשלם לתובע סכום זה "נטו" ולשאת בעלות המס החלה בגין התשלום.

ד-5.7. סכום ההפקדה לקרן הפנסיה בסעיף פיצויי הפיטורים צריך להיות משולם לתובע בכל מקרה הואיל ואילו הייתה הנתבעת מפקידה עבורו בסעיף זה, לא הייתה רשאית להחזיר את הכספים שהופקדו לרשותה. לפיכך, אם לא יזכה התובע בתביעתו לפיצויי הפיטורים יש לחשב את הסכום המגיע לו לפי 14.33% ולא לפי 6% כמפורט לעיל. ולכן יש להוסיף לסכום המגיע לו, סך כמפורט להלן:

<u>הפקדות לפנסיה - פיצויים</u>	
ש"ח 3,147.82	שכר חודשי
8.33%	שיעור ההפקדה לפנסיה
ש"ח 262.21	סכום הפקדה חודשי
14.86	תקופת עבודה בחודשים
<u>ש"ח 3,896.57</u>	ס"ה הפקדות חסרות

ד-6. אי מסירת הודעה לעובד על פי חוק

ד-6.1. הנתבעת לא מסרה לתובע הודעה לפי חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), תשס"ב-2002 (להלן – "חוק הודעה לעובד").

ד-6.2. התובע יטען כי אלו הייתה הנתבעת מקיימת חובתה החוקית, יכול היה התובע לעמוד על הזכויות החוקיות המגיעות לה.

ד-6.3. התובע יטען כי כנגד חובתה של הנתבעת למסור הודעה על פי חוק הודעה לעובד עומדת לו הזכות לקבל את ההודעה.

ד-6.4. התובע יטען כי הפרת החובה למסור הודעה על ידי הנתבעת מנעה ממנו את הזכות לקבל את ההודעה על פי החוק.

ד-6.5. התובע יטען כי הפגיעה בזכות לקבל הודעה על פי חוק מזכה בפיצוי על נזק שאינו ממוני ו/או ללא הוכחת נזק, לרבות בגין עגמת נפש ותחושת אי הוודאות בכל הנוגע לתנאי העבודה שנגרמה בגין הפגיעה בזכות כאמור.

ד-6.6. בנוסף, יתבקש בית הדין הנכבד ליתן משקל לאפשרויות האכיפה המצומצמות, בכוח ובפועל של הסנקציות העונשיות שנקבעו בחוק הודעה

לעובד ולהורות על מתן פיצוי לעובד גם לשם הרתעה וקביעת נורמות התנהגות ראויות במקום עבודה.

ד-6.7. התובע יטען כי על הנתבעת לשלם לו פיצוי בגין אי מילוי חובותיה החוקיות בשיעור מינימלי וסמלי של שכר שעה לחודש.

ד-6.8. התובע יטען בנוסף, כי על הנתבעת לשלם לו פיצוי בגין הפסדים שנגרמו לו מאי ידיעת הזכויות שהיה על הנתבעת לפרט כמפורט בחוק הודעה לעובד, בשיעור השווה לכל הסכומים שבית הדין הנכבד ימצא כי אינם מגיעים לו כיוון שלא עמד כלל על הזכויות כאמור ו/או לא עמד על הזכויות כאמור במועד היעוד לכך, לרבות בגין זכויות נלוות שניתן לתבוע אותן במהלך תקופת העבודה בלבד או בגין התיישנות.

ד-7. פיצוי בגין איחורים בתשלום שכר

ד-7.1. הנתבעת שילמה את שכרו של התובע באיחור באופן שיטתי לכל המוקדם ביום ה-11 לכל חודש.

ד-7.2. משכורת התובע שולמה בשיקים שנמסרו לתובע במשרדי הנתבעת לכל המוקדם ביום ה-11 בחודש.

ד-7.3. בכל חודש הוזמן התובע למשרדי הנתבעת לקחת את השיק של המשכורת בגין החודש הקודם (כאמור, לכל המוקדם ב-11 לכל חודש).

ד-7.4. התובע הפקיד את השיק שקיבל במשרדי הנתבעת מיד לאחר קבלתו בסניף הבנק הסמוך למשרדי הנתבעת.

ד-7.5. כך למעשה, במקרה הטוב, זוכה חשבון הבנק של התובע רק למחרת. בפועל, לאור נוהג הבנק בדבר חיוב שיקים, שולם השכר רק כעבור יומיים נוספים.

ד-7.6. אשר על כן, הנתבעת איחרה בתשלום שכרו של התובע לכל הפחות במשך 11 ימים בכל חודש.

ד-7.7. לא היתה לנתבעת כל מניעה לשלם לתובע את שכרו בהעברה בנקאית לחשבון הבנק שלו או להפקיד את שיק המשכורת לחשבון הבנק של התובע או לדאוג לתשלום שכרו במועד בדרך אחרת כפי חובתה בדין.

ד-7.8. לפיכך על לפיכך, על הנתבעת לשלם לתובע פיצוי בשווי ריבית משפטית, בגין 11 ימים בכל חודש מחודשי עבודתו.

1.1 לפיכך, על הנתבעת לשלם לתובע פיצוי בשווי הריבית ששילם בגין יתרת חובה בחשבון עו"ש של התובע, בסך של 247.86 ₪ בגין אחור בתשלום שכרו במשך 11 ימים בכל חודש מחודשי עבודתו של התובע.

⊗ חישוב ריבית עו"ש עם קו אשראי מצורף כנספח י'א.

1.2 לחילופין, על הנתבעת לשלם לתובע השבה בגין עשיית עושר ולא במשפט בשווי ריבית חובה בחשבון עסקי עם קו אשראי, סך של 209.41 ₪ בגין איחור בתשלום שכרו של התובע במשך 11 ימים בכל חודש מחודשי עבודתו של התובע.

חישוב ריבית בחשבון עסקי עם קו אשראי, מצורף כנספח י'ב.

1.3 לחילופין על הנתבעת לשלם לתובע ריבית משפטית בסך של 79.66 ₪ בגין איחור בתשלום שכרו.

חישוב ריבית משפטית מצורף כנספח י'ג.

ד-8. גילום שיעורי מס במועד תשלום התביעה

ד-8.1. במהלך תקופת עבודתו לא שילם התובע מס כלל.

ד-8.2. גם אילו הייתה הנתבעת עומדת בחובותיה החוקיות ומשלמת לתובע את התשלומים כפי הנתבע בכתב תביעה זה, לא הייתה משתנה חבות המס של התובע כאמור.

ד-8.3. אם יקבל התובע את כל סכום תביעתו במועד אחד הוא צפוי לשלם מס בסכום גבוה יותר הואיל ויהיה חייב במדרגת מס שולי גבוה יותר.

ד-8.4. לפיכך, יתבקש בית הדין הנכבד לחייב את הנתבעת גם בהפרש בסכום המס שיהא עליו לשלם עקב תשלום סכום התביעה, בסכום חד פעמי, דהיינו, לגלם הסכומים שייפסקו לתובע כך שהסכום נטו יתאים לסכום שהיה מקבל במועדים המקוריים לתשלומו, כפי המופיע בתלושי השכר של התובע במהלך תקופת עבודתו – משמע, ללא חבות במס.

ד-9. בנוסף יתבקש בית הדין הנכבד לחייב את הנתבעת גם בריבית והפרשי הצמדה מיום שאמור היה להשתלם כל תשלום ועד ליום התשלום בפועל.

ד-10. למען הסר ספק מובהר בזה כי בתובענה הייצוגית אין התובע מבקש פיצויי הלנה.

ד-11. כאמור, בנוסף לעילות אלה, תבע התובע את הנתבעת בגין עילות אחרות שאין הוא מבקש לאשרן כייצוגיות בבקשה. כל עילות התביעה האישית וסכומן מפורטות להלן:

₪ 150	תוספת ותק
₪ 3,963	פיצויי פיטורים
₪ 3,963	פיצוי על פיטורים שלא כדין
₪ 3,148	הודעה מוקדמת
₪ 8,114	שעות נוספות
₪ 80	איחור בתשלום שכר
₪ 312	פיצוי על אי מתן הודעה לעובד
₪ 1,886	ימי חג
₪ 757	אש"ל
₪ 1,648	דמי הבראה
₪ 2,263	פדיון חופשה
₪ 2,807	אי הפקדה לפנסיה וגמל
₪ 2,909	הפרשי הצמדה וריבית
<u>₪ 32,000</u>	<u>סה"כ</u>

פרק ה' - חוק תובענות ייצוגיות

- ה-1. סעיף 4(א) לחוק תובענות ייצוגיות קובע מי רשאי להגיש תובענה ייצוגית.
4. (א) אלה רשאים להגיש לבית המשפט בקשה לאישור תובענה ייצוגית כמפורט להלן:
- (1) אדם שיש לו עילה בתביעה או בענין כאמור בסעיף 3(א), המעוררת שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל החברים הנמנים עם קבוצת בני אדם – בשם אותה קבוצה;
- ה-2. סעיף 3(א) לחוק תובענות ייצוגיות קובע:
3. (א) לא תוגש תובענה ייצוגית אלא בתביעה כמפורט בתוספת השניה או בענין שנקבע בהוראת חוק מפורשת כי ניתן להגיש בו תובענה ייצוגית; ..
- ה-3. בהתאם לסעיף 10(1) לתוספת השניה לחוק תובענות ייצוגיות מוסמך בית הדין הנכבד לאשר בקשה לתביעה ייצוגית בעילה הנמצאת בגדר סמכותו:
10. (1) תביעה בעילה אשר לבית דין אזורי לעבודה הסמכות הייחודית לדון בה לפי סעיף 24(א)(1), (א1) או (3) לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969, ובלבד שלא נדרש במסגרתה סעד של פיצויי הלנת קצבה, פיצויי הלנת שכר או פיצויי הלנת פיצויי פיטורים לפי הוראות סעיפים 16, 17 ו-20 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.
- ה-4. סעיף 10(3) לתוספת השניה לחוק תובענות ייצוגיות קובע:
- (3) בפרט זה –
- "תביעה" – למעט תביעה של עובד שחל עליו הסכם קיבוצי המסדיר את תנאי עבודתו, והמעביד של אותו עובד או ארגון מעבידים שהוא חבר בו, צד להסכם הקיבוצי;
- ה-5. המבקש רשאי להגיש לבין הדין הנכבד בקשה לאישור בהתאם לסעיף 4(א) לחוק תובענות ייצוגיות הואיל ויש לו עילה המתאימה לדרישות סעיף זה.
- ה-6. המבקש מתאים להגיש תביעה ייצוגית הואיל ואינו מבקש במסגרת בקשת האישור סעד של פיצויי הלנת שכר. לחילופין, יתבקש בית הדין הנכבד להגדיר את התקופה הרלוונטית כך שתהיה רק בגין התקופה בה התיישנה התביעה לפיצויי הלנה, דהיינו שלא תכלול את השנה שלפני הגשת כתב התביעה בתיק זה.
- ה-7. לשם הזהירות בלבד מוגשת, בד בבד עם הגשת בקשת האישור, בקשה לפיצול סעדים כך שהכרעה בתובענה הייצוגית לא תפגע בזכות מי מחברי הקבוצה להגיש תביעה בגין עילות שלא נכללות בתובענה הייצוגית, לרבות פיצויי הלנה.
- ה-8. בית הדין הנכבד מוסמך לאשר תובענה ייצוגית על פי הבקשה הואיל והנתבעת איננה חתומה על הסכם קיבוצי ואיננה חברה בארגון המעסיקים החתום על הסכם הקיבוצי.

ה-9. יחד עם זאת, גם אם הנתבעת חתומה על הסכם קיבוצי או חברה בארגון המעסיקים החתום על הסכם קיבוצי, אין כל מניעה להגיש תובענה ייצוגית בגין התקופה שלפני חתימתה על ההסכם הקיבוצי או בגין התקופה שלפני תחילת חברותה ולגבי כל התקופה בה לא היתה הנתבעת חברה בארגון המעסיקים.

ה-10. מבלי לפגוע באמור לעיל, יטען המבקש כי גם אם קיים הסכם קיבוצי ו/או המשיבה חברה בארגון המעסיקים, אין מניעה לאשר את התובענה כייצוגית, בין השאר לאור העובדה כי ההסכם הקיבוצי לא הסדיר את תנאי עבודתו של התובע. ראה:

עב 750/07 (חיפה) (בשא 196/08) חברת השמירה ביטחון לאומי (1992) ע.נ. בע"מ נ' ודים סבצ'קוב מיום 24/7/2007

עב 750/07 (חיפה) חברת השמירה ביטחון לאומי (1992) ע.נ. בע"מ נ' ודים סבצ'קוב מיום 23/12/2007

עב 003592/04 אלתר פרומה נ' מדינת ישראל,

עע (ארצי) 1154/04 נפתלי גרוס נ' מדינת ישראל משרד הביטחון

עע 1210/02 ביבירינג נ' אל על נתיבי אויר לישראל בע"מ, פד"ע לח 115, עמ' 142.

(כל פסקי הדין פורסמו גם במאגר נבו)

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

המאמר בעניין "תובענות ייצוגיות בדיני עבודה - האם השתנו כללי המשחק?" מצורף כנספח י'ד.

פרק ו' - טיעון וחישוב העילה הממוצעת בגין תוספת ותק לפי צו ההרחבה

ו-1. מכוח הוראות צו ההרחבה על הנתבעת לשלם לתובע תוספת ותק.

ו-2. הנתבעת לא שילמה ואיננה משלמת לעובדיה תוספת ותק.

ו-3. בית הדין האזורי בחיפה קבע, בקשר עם תוספת ותק, כי מדובר בזכות קוגנטית תקפה:

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

עב (חי') 6143/00 גאנם גאנם נ' מודעין אזרחי בע"מ (פורסם במאגר נבו) (18 באוגוסט 2004)

ו-4. אין מניעה לתבוע תוספת ותק גם לאחר סיום יחסי העבודה שכן היא איננה זכות נלווית שלא ניתן לתבוע אותה לאחר הפסקת יחסי העבודה:

ו'. התביעה בגין תוספת ותק על פי צו הרחבה בענף השמירה: אנו דוחים טענת הנתבעת כי מדובר בזכות נלווית וקובעים כי רכיב "ותק" כתוספת לשכר העובדים

בענף השמירה הינו בגדר זכות שעל המעביד לשלם בגינה גם לאחר סיום יחסי עובד מעביד וככל שתוכח.

הנתבעת הודתה (בסעיף 18 א. לתצהירו של מזרחי) כי לא שילמה לתובע תוספת ותק וטענה שתוספת זו נכללה בשכר המוסכם בהסכם העבודה האישי של התובע, כאמור בסעיף 8 להסכם.

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

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

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

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

5-1. תוספת הותק בצו ההרחבה בנקיון נקובה בלירות ואין בצו ההרחבה הוראות שעניינן שערך התוספת. התובע יטען כי למרות זאת יש לשערך את תוספת הותק, מכוח עקרון תום הלב החל על קיום הסכם העבודה.

6-1. המבקש יטען כי מטרתו המרכזית של ההסכם הקיבוצי היתה שמירה על זכויות העובדים. כוונת ההסכם היתה לעודד התמדה ולתגמל את העובדים עליהם חל ההסכם בגין הישארותם במקום העבודה תקופות ארוכות. לפיכך, יטען התובע, כי כאשר נכרת ההסכם הקיבוצי, היתה כוונת הצדדים לכך שהסכומים הקבועים בהסכם ישוערכו במקרה של שחיקה אינפלציונית. פרשנות לפיה תוספת הוותק לא תשוערך הופכת את התוספת לסכום אפסי וזניח אשר מבטלת את מטרת הצדדים לתגמל את העובדים, גמול הולך וגדל, עבור התמדה ונאמנות למקום העבודה.

7-1. למסקנה בדבר שערך הסכם למרות שלא כלל תנאי המחייב זאת, הגיע בית המשפט העליון, זה מכבר, בפרשת המוטראן הקופטי:

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

היזקקות לעקרון תום הלב כאל נורמה משלימה מותרת אף לעניין ייחוס כוונת שיערוך. ברי, שבדרך זו לא ניתן להתערב בתנאי החוזה, אם פירושו לפי אומד דעתם של הצדדים מעיד על כוונה שהחייבים לא ישוערכו. אך אם פירוש החוזה, מתוכו ולפי נסיבות כריתתו, איננו מצביע על כוונה מסתברת כזאת, ובהיצמדות לערכים נומינאליסטיים יש משום הפרה בולטת של איזון האינטרסים ההדדיים, שמצא את ביטויו בתנאי החוזה או הנלמד מן הנסיבות

שהתקיימו בזמן הכריתה, עשוי עקרון תום הלב, כשהנסיבות הקונקרטיות מצדיקות שיערוך, בשל החשש שיש בכך משום אימוץ "גישה ולוריסטית צרופה" (כביטוי של השופט ש' לויין בע"א 651/81 [12], בעמ' 648). חשש זה איננו מתעורר, כל עיקר, כשהחלטה לשערך, ולוא גם נסמכת היא בחלקה או במלואה - על עקרון תום הלב, איננה חורגת מגדר פירושו של החוזה הספציפי העומד לדיון (והשווה דברי הנשיא שמגר בע"א 118/83 [8] הנ"ל, בעמ' 700 מול אות השוליים ב).

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

8-1. הלכת בית משפט העליון לעניין שערך הסכם במקרה שההסכם עצמו אינו כולל הוראות שערך סוכמה בעניין מחאגינה.

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

...

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

נא 69/98 נהאד מחמד אסעד מחאג'נה נ' לביבה מחאג'נה (לא פורסם)

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

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

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

חודש הפסקתו של התובע במקרה לעיל היה - 31.12.96 והשערך מתייחס להצמדה למדד המחירים לצרכן.

10-ו. בית הדין הנכבד יתבקש לקבוע בבקשה את מנגנון שיערוך תוספת הותק, כך שיהיה אחיד לכל חברי הקבוצה, בין השאר, לאור האמור בחוזר הוראת שעה משקי של החשב הכללי מסי 2007-2-41 מיום 25/7/2007 בדבר הגנה על זכויות עובדים המועסקים בידי קבלני שירותים¹, התעריף המשוערך של תוספת הותק בענף השמירה הוא בסך של 0.29 אג' לשעה לשומר, שהם 53.94₪ לחודש, לפי 186 שעות למשרה מלאה.

11-ו. בית הדין האזורי בחיפה, כב' השופט קוגן, אישר תובענה ייצוגית בעניין תוספת ותק, למרות טענה לכאורה בדבר קיומו של הסכם קיבוצי:

עב 750/07 (חיפה) (בשא 196/08) חברת השמירה ביטחון לאומי (1992) ע.נ. בע"מ נ' ודים סבצ'קוב מיום 24/7/2007

עב 750/07 (חיפה) חברת השמירה ביטחון לאומי (1992) ע.נ. בע"מ נ' ודים סבצ'קוב מיום 23/12/2007

12-ו. לפיכך חייבת הנתבעת לכל עובד במשרה מלאה בשכר מינימום בגין אי תשלום תוספת ותק לפי צו ההרחבה בגין כל שנה, סך של 647.28₪ (53.94₪ לחודש כפול 12 חודשים בשנה).

13-ו. לפיכך, ובהתחשב בתקופת עבודה ממוצעת של שנתיים, סכום התביעה האישית הממוצע בסעיף זה הוא תוספת הותק לשנת העבודה השניה (השנה הראשונה לתשלום תוספת הותק) בסך של 647.28₪.

14-ו. על הנתבעת לשלם סכום זה ל כל עובד בקבוצת המעוניינים בעילה, כפי שיפורט להלן, העובד אצלה מעל שנה, לרבות עובדים שעזבו עבודתם, בגין כל שנה או חלק ממנה שעבד אצל הנתבעת, באופן מצטבר לפי שנות הותק של כל עובד, כסכום נטו ולגלם את חבות המס בגינו בתוספת ריבית והפרשי הצמדה מיום שאמור היה להשתלם כל סכום ועד ליום התשלום בפועל.

¹ על מעמדו של חוזר החשב הכללי ותפקידו בקביעת אמות מידה לתשלום שכר עובדי קבלן ראה פסק הדין בעת"מ 1464/07 פרח השקד נ' עיריית בת ים, פורסם במאגר נבו.

ז-13. על הנתבעת לשלם סכום זה לכל עובד בקבוצת המעוניינים בעילה, כפי שיפורט להלן, כסכום נטו ולגלם את חבות המס בגינו בתוספת ריבית והפרשי הצמדה מיום שאמור היה להשתלם כל סכום ועד ליום התשלום בפועל.

פרק ח' – טיעון וחישוב עילה אישית ממוצעת בגין אי מתן הודעה לעובד

ח-1. חוק הודעה לעובד חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), תשס"ב-2002 קובע כדלקמן: (מפאת חשיבות הדברים והרלוונטיות שלהם לתובענה זו, יובא נוסח החוק להלן בהרחבה):

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

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

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

סעיף קטן (ג)1) וכן תנאים הנוגעים לסיום יחסי עובד ומעביד; לעניין זה, "קבלן כוח אדם", "מעסיק בפועל" – כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ה-1995.

"...

ח-2. אם כן, חוק הודעה לעובד קובע באופן מדויק ומפורט מהם הפרטים הנכללים בהודעה שעל המעביד למסור לעובדו על פי חוק זה.

ח-3. יתר על כן, תקנות הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת הודעה ופרטיה), תשס"ב-2002, מביאות את צורת ההודעה באופן מלא.

ח-4. סעיף 3 לחוק הודעה לעובד קובע כי חובת מסירת ההודעה כמפורט בחוק חלה גם במקרה של שינוי בתנאי העבודה:

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

(1) שינוי הנובע משינוי בדין;

(2) עדכון מכוח הדין או מכוח הסכם של תשלומים שהוא חייב לגביהם בהודעה לפי סעיף 2(א)5);

(3) שינוי המופיע בתלוש השכר של העובד; לענין זה "תלוש שכר" - פירוט שכר העבודה והסכומים שנוכו מהשכר שחובה למסור לעובד לפי הוראות סעיף 24 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958.

ח-5. חוק הודעה לעובד פורסם ביום 21/3/2002² ונכנס לתוקפו, בהתאם לסעיף 12(א) לחוק, 3 חודשים מיום פרסומו, דהיינו, ביום 21/6/2002.

ח-6. כאמור, העילה האישית הסמלית בגין הפרת החובה החקוקה ליתן הודעה לעובד הוא בסך של שעת עבודה לכל חודש עבודה.

ח-7. הואיל ותקופת העבודה הממוצעת של חבר קבוצה כמפורט לעיל היא שנתיים, סכום העילה האישית הממוצעת לעובד במשרה מלאה בשכר מינימום הוא אפוא, 24 שעות עבודה בשכר מינימום.

ח-8. על הנתבעת לשלם סכום זה לכל עובד בקבוצת המעוניינים בעילה, כפי שיפורט להלן, כסכום נטו ולגלם את חבות המס בגינו בתוספת ריבית והפרשי הצמדה מיום שאמור היה להשתלם כל סכום ועד ליום התשלום בפועל.

פרק ט' – טיעון וחישוב העילה הממוצעת בגין הפנסיה – סעיף תגמולים

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

² ס"ח תשס"ב מס' 1837 מיום 21.3.2002

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ט-8. לעניין סעיף 19 נקבע כי:

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

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

ועוד :

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

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

ט-9. חובתו של מעסיק לשלם עבור העובד לקופת גמל – ובמקרה זה, לקרן פנסיה – היא חלק מתנאי עבודתו של העובד והיא הוראה אישית כמשמעותה בחוק ההסכמים הקיבוציים, התשי"ז-1957 ולעובד זכות תביעה ישירה בגינה.

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

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

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

ט-11. אין גם דרישה כי העובד ידרוש את זכותו לפי צו ההרחבה כתנאי לתשלום:

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

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

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

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

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

וגם:

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

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

וגם:

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

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

ראה גם :

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

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

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

ט-13. הפקדה לביטוח מנהלים אינו תחליף לקרן פנסיה. ראה

"נפסק כי ביטוח מנהלים אינו בא במקום ביטוח בקרן פנסיה, מאחר שקיים שוני רב בין המסלולים (דב"ע נב/3-40 פדידה – ויז (להלן – פרשת פדידה [12]); דב"ע נא/3-193 שוינגר – סונול ישראל בע"מ (להלן – פרשת סונול [13]) וראה גם: ע"ע 600029/97 אליאב – קרן מקפת מרכז לפנסיה ותגמולים אגודה שיתופית בע"מ [14] וע"ע 600013/96 ליבוביץ – קרן הגמלאות המרכזית של עובדי ההסתדרות בע"מ [15])."

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

ט-14. **התובע יטען כי הנתבעת איננה משלמת את התשלומים לקרן הפנסיה לכל עובדיה כפי חובתה בצו ההרחבה באופן שיטתי, למרות שלמעשה, אין לה כל טענה או הגנה מפני התביעה בעניין זה.**

ט-15. אין זאת אלא כי המשיבה החליטה באופן מודע ושיטתי שלא לשלם לעובדיה את ההסדר הפנסיוני המגיע להם על פי צו ההרחבה בתוך שהיא לוקחת "סיכון מחושב" לפיו הנזק שעשוי להיגרם לה מאי ההפקדה קטן לאין שיעור מעלות ההפקדה עבור כל עובדיה. הכל בתוך פגיעה אנושה ומכוונת בזכויות עובדיה.

ט-16. לפיכך העילה האישית הממוצעת בגין אי הפקדה לפנסיה בסעיף התגמולים לעובד במשרה מלאה בשכר מינימום היא סכום כדלקמן:

הפקדות לפנסיה - תגמולים - עילה ממוצעת		
ש"ח	3,764.64	שכר כולל ותק שנה שניה
	6.00%	שיעור ההפקדה לפנסיה
ש"ח	225.88	סכום הפקדה חודשי
	24.00	תקופת עבודה ממוצעת - חודשים
ש"ח	5,421.08	ס"ה עילה ממוצעת - תגמולים

ט-17. על הנתבעת לשלם סכום זה לכל עובד בקבוצת המעוניינים בעילה, כפי שיפורט להלן, כסכום נטו ולגלם את חבות המס בגינו בתוספת ריבית והפרשי הצמדה מיום שאמור היה להשתלם כל סכום ועד ליום התשלום בפועל.

פרק י' – טיעון וחישוב העילה הממוצעת בגין צבירת הפיצויים בפנסיה

י-1. התובע יחזור על כל טענותיו בעניין הפקדות לקרן הפנסיה בסעיף התגמולים גם לענין ההפקדות לקרן הפנסיה בסעיף הפיצויים.

י-2. סכום ההפקדה לקרן הפנסיה בסעיף פיצויי הפיטורים (בשיעור 8.33%) צריך להיות משולם למי מחברי הקבוצה שסיים עבודתו אצל הנתבעת ולא קיבל פיצויי פיטורים, הואיל ואילו הייתה הנתבעת מפקידה עבורו כספים לקרן פנסיה, לא הייתה רשאית להחזיר את הכספים שהופקדו לרשותה בהתאם להוראות סעיף 26(א) לחוק פיצויי פיטורים הקובע כדלקמן:

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

(1) אינם ניתנים להחזרה, להעברה לשעבוד או לעיקול; הוראה זו לא תחול על סכום ששולם או הופקד כאמור בעד עובד שבינתיים חדל לעבוד בנסיבות שאינן מזכות אותו בפיצויי פיטורים, אלא אם הסכום מיועד גם לביטוח קצבה ולא נקבע בהסכם קיבוצי או בהסכם אחר, שהוא ניתן להחזרה או להעברה;

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

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

י-3. סעיף 26 קובע 4 חלופות (חליפיות ולא מצטברות) של כספים עליהם הוא חל:

חלופה ראשונה - סכומים ששולמו במקום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14

או

חלופה שניה - סכומים שהופקדו לפי סעיף 20 או לפי סעיף 21.

או

חלופה שלישית - סכומים ששולמו לקופת גמל לתשלום פיצויי פיטורים.

או

חלופה רביעית - סכומים ששולמו או שהופרשו לקופת גמל לקצבה.

י-4. סעיף 1 לחוק קרנות פנסיה (קרנות חדשות) (הוראת שעה), תשנ"ד-1994, מגדיר מהי קרן פנסיה:

"קרן פנסיה" - קופת גמל לקיצבה שקיבלה רשיון מבטח לפי חוק הפיקוח על עסקי ביטוח, תשמ"א-1981;

י-5. הנה כי כן, קרן פנסיה היא קופה לקצבה כמשמעה בסעיף 26(א) לחוק פיצויי פיטורים.

י-6. על הנתבעת היה להפקיד כספים עבור חברי הקבוצה לקרן פנסיה בהתאם לצו ההרחבה החל עליה, שאושרה כקופת גמל לקצבה (חלופה הרביעית לעיל).

י-7. על הנתבעת היה להפקיד כספים עבור חברי הקבוצה גם לקופת גמל לתשלום פיצויי פיטורים (החלופה השלישית לעיל), שהיא כאמור בתוך קרן הפנסיה שהיא קופה לקצבה. אין חולק כי בהתאם לצו ההרחבה החל עליה היה על הנתבעת להפריש 8.33% כל חודש משכרם של חברי הקבוצה בקופה לקצבה לצורך תשלום פיצויי פיטורים.

י-8. לפיכך, אין חולק כי סעיף 26 (א) לחוק פיצויי פיטורים חל על אותם כספים שהיה על הנתבעת להפקיד עבור חברי הקבוצה לפיצויים בקרן הפנסיה וסעיף זה קובע את התנאים בהם לא ניתן יהיה להחזיר את כספי צבירת הפיצויים בפוליסה למעסיק. על פי המבנה הנקוט בסעיף 26(א) לחוק פיצויי פיטורים:

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

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

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

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

י-9. כאמור, במקרה דנן חל הסייג השני לסייג הואיל והסכום מיועד "גם לביטוח קצבה". ולא חל הסייג השלישי, הואיל ואין הסכם בין הנתבעת לחברי הקבוצה המאפשר לה לשמור לעצמה את צבירת הפיצויים בקופה לקצבה.

י-10. חובתה של הנתבעת לפי צו ההרחבה הייתה להפקיד כספים, לרבות בגין פיצויי פיטורים, לקרן פנסיה שאין חולק שהיא קופה לקצבה. לא היה כל הסכם בין מי מחברי הקבוצה לנתבעת לפיו יש לנתבעת זכות לקבל את כספי צבירת הפיצויים בחזרה מהקופה. לפיכך, ובהתאם לסעיף 26(א) לחוק פיצויי פיטורים לו הייתה הנתבעת עומדת בחובתה על פי צו ההרחבה לא הייתה לנתבעת זכות להחזיר לעצמה את כספי צבירת הפיצויים בקרן הפנסיה.

י-11. לכן, כפי שעל הנתבעת לשלם לעובד את כספי התגמולים שהיה עליה להפקיד עבורו כפיצוי שמטרתו לפצותו בגין העובדה שלא ניתן להפקיד בדיעבד את הכספים לקרן, כך עליה לשלם לו גם את כספי הפיצויים שהייתה חייבת להפקיד

עבורו ולא הייתה רשאית להחזירם גם אם העובד עזב בנסיבות שאינן מזכות אותו בפיצויי פיטורים.

י-12. **התובע יטען כי הנתבעת איננה משלמת לכל עובדיה את התשלומים לקרן הפנסיה, לרבות בסעיף הפיצויים, כפי חובתה בצו ההרחבה.**

י-13. לפיכך העילה האישית הממוצעת בגין אי הפקדה לפנסיה בסעיף הפיצויים לעובד במשרה מלאה בשכר מינימום היא סכום כדלקמן:

<u>הפקדות לפנסיה - פיצויים - עילה ממוצעת</u>	
ש"ח	שכר כולל ותק שנה שניה 3,764.64
	שיעור ההפקדה לפנסיה 8.33%
ש"ח	סכום הפקדה חודשי 313.59
	תקופת עבודה ממוצעת - חודשים 24.00
ש"ח	ס"ה עילה ממוצעת - פיצויים 7,526.27

י-14. על הנתבעת לשלם סכום זה לכל עובד בקבוצת המעוניינים בעילה, כפי שיפורט להלן, כסכום נטו ולגלם את חבות המס בגינו בתוספת ריבית והפרשי הצמדה מיום שאמור היה להשתלם כל סכום ועד ליום התשלום בפועל.

פרק יא' – טיעון וחישוב העילה הממוצעת בגין איחורים בתשלום שכר

יא-1. הנתבעת שילמה את שכרם של עובדיה באיחור שיטתי ולכל המוקדם ביום ה-11 לכל חודש. האיחור בתשלום השכר נבע מכך שמשכורת העובדים שולמה להם בשיקים שנמסרו לידיהם במשרדי הנתבעת לכל המוקדם ביום ה-11 בחודש.

יא-2. סעיף 9 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 (להלן – "חוק הגנת השכר") קובע:

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

יא-3. סעיף 1 לחוק הגנת השכר קובע:

"שכר מולך" – שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע;

"היום הקובע" – היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה או הקצבה לפי סעיפים 9, 10, 11, 13, 14 ו-16(ב), לפי הענין, ולגבי עובד שירות בעבודת משק לפי סימן ב'1 לפרק ו' של חוק העונשין, תשל"ז-1977 - היום העשרים ואחד שלאחר המועד האמור;

יא-4. הנה כי כן, שכר עובדי הנתבעת שולם לאחר היום הקובע ובשל כך הוא שכר מולך.

יא-5. על פי סעיף 17א(ג) לחוק הגנת השכר, חלה התיישנות על תביעת התובע לפיצויי הלנה ולכן אין הוא תובע פיצויי הלנה בתביעתו האישית.

יא-6. לא היתה לנתבעת כל מניעה לשלם לעובדיה את שכרם בהעברה בנקאית לחשבון הבנק או להפקיד את שיק המשכורת לחשבון הבנק של עובדיה או לדאוג לתשלום שכרם במועד בדרך אחרת כפי חובתה בדין.

- יא-7. הנתבעת איחרה בתשלום שכר עובדיה באופן שיטתי ומכוון כפי שעשתה זאת לתובע.
- יא-8. העילה האישית הממוצעת בגין איחור בתשלום השכר היא סכום הריבית הבנקאית ששילמו לבנק התובע וחברי הקבוצה האחרים בגין האיחור בתשלום שכרם בחשבון עו"ש עם קו אשראי בגין איחור של שכר מינימום במשך 11 ימים, סך של 16.26 ₪.
- יא-9. בכל תקופת האיחור הרוויחה הנתבעת ריבית בחשבונות הבנק שלה, בהתאם לריבית החובה הנהוגה בחשבונות עסקיים. לפיכך, לחילופין, העילה האישית הממוצעת בגין איחור בתשלום השכר היא סכום הריבית הבנקאית בחשבון עסקי עם קו אשראי בגין איחור של שכר מינימום במשך 11 ימים, סך של 14.78 ₪.
- יא-10. לחילופין, הריבית המשפטית בגין איחור של 11 יום עבור עובד בשכר מינימום, שהוא סך של 3.13 ₪ לחודש.
- יא-11. על הנתבעת לשלם סכום זה או חלופותיו לכל עובד בקבוצת המעוניינים בעילה, כפי שיפורט להלן, כסכום נטו ולגלם את חבות המס בגינו בתוספת ריבית והפרשי הצמדה מיום שאמור היה להשתלם כל סכום ועד ליום התשלום בפועל.

פרק יב' - הסעדים המבוקשים במסגרת התובענה הייצוגית

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

יב-1. בעילת אי תשלום תוספת ותק:

- יב-1.1. לאכוף את הנתבעת לקיים את הצו ההרחבה ולשלם לכל אחד מחברי הקבוצה את תוספת הוותק כפי זכאותו בצו ההרחבה לפי משך עבודתו אצל הנתבעת.
- יב-1.2. לחילופין, לחייב את הנתבעת בסכום תוספת הוותק כאמור, כפיצוי בגין הפרת הסכם ו/או כפיצוי בגין ביצוע הסכם שלא בתום לב ו/או בעשיית עושר ולא במשפט.

יב-2. בעילת אי תשלום דמי חגים:

- יב-2.1. לאכוף את הנתבעת לקיים את צו ההרחבה ולחייב את הנתבעת לשלם לכל אחד מחברי הקבוצה דמי חגים כפי חובתה בצו ההרחבה בהתאם לתקופת עבודתו בנתבעת.
- יב-2.2. לחילופין, לחייב את הנתבעת בסכום דמי חגים כאמור, כפיצוי בגין הפרת הסכם ו/או כפיצוי בגין ביצוע הסכם שלא בתום לב ו/או בעשיית עושר ולא במשפט.

יב-3. בעילה של אי מסירת הודעה לעובד:

- יב-3.1. לחייב את הנתבעת לשלם לחברי הקבוצה פיצוי על נזק שאינו ממוני ו/או ללא הוכחת נזק, לרבות בגין עגמת נפש ותחושת אי הוודאות בכל הנוגע לתנאי העבודה שנגרמה בגין אי מסירת הודעה לעובד.

יב-3.2. בנוסף, לחייב את הנתבעת לשלם לחברי הקבוצה פיצוי בגין הפסדים שנגרמו להם מאי ידיעת הזכויות שהיה על הנתבעת לפרט כמפורט בחוק הודעה לעובד, בשיעור השווה לכל הסכומים שבית הדין הנכבד ימצא כי אינם מגיעים למי מחברי הקבוצה שלא עמדו כלל על הזכויות המגיעות להם כאמור ו/או לא עמדו על הזכויות המגיעות להם כאמור במועד היעוד לכך, לרבות בגין זכויות נלוות שניתן לתבוע אותן במהלך תקופת העבודה בלבד או בגין התיישנות.

יב-3.3. על הנתבעת לשלם את התשלומים הנ"ל מכוח הפרת הסכם העבודה, לרבות הפרת תנאי החוק שיש לקרוא לתוך הסכם העבודה ו/או מכוח הפרת המשא ומתן לקראת חתימת הסכם העבודה ו/או קיום הסכם העבודה שלא בתום לב.

יב-3.4. על הנתבעת לשלם את התשלומים בסעיף זה גם כפיצוי על נזק כתוצאה מהפרת חובה חקוקה.

יב-3.5. על הנתבעת לגלם את סכום הפיצוי כאמור בסעיף זה ולשאת בתשלום כסכומי נטו ולשאת בחבות המס בגינם.

יב-4. בעילות הפנסיוניות:

יב-4.1. לאכוף את הנתבעת לקיים את צו ההרחבה ולשלם לכל אחד מחברי הקבוצה את סכומי ההפקדה כפי שהיו צריכים להיות משולמים לקרן הפנסיה בשיעור של 6% מהשכר.

יב-4.2. בנוסף, להצהיר כי חברי הקבוצה העובדים במועד פסק הדין אצל הנתבעת יהיו זכאים כי הנתבעת תפקיד עבורם כספים בגין הסדרים פנסיוניים ולחייב את הנתבעת לשלם את התשלומים הנדרשים בגין ההסדר הפנסיוני בהתאם לחובתה החל ממועד הגשת התביעה ולחילופין, ממועד תחילת עבודתם ועד למועד סיום עבודתם בפועל.

יב-4.3. לגבי עובדים שבמועד פסק הדין אינם עובדים עוד אצל הנתבעת, לחייב את הנתבעת לשלם להם, בנוסף לאמור לעיל, גם שיעור מהשכר של 8.33% בגין אי הפקדה לקרן פנסיה בסעיף פיצויים, בין שפוטרו ובין שהתפטרו, ובלבד שלא קיבלו מהנתבעת פיצויי פיטורים.

יב-4.4. על הנתבעת לשלם את סכומי ההפקדה כפי שהיו צריכים להיות משולמים לקרן הפנסיה בתוספת הפרשי הצמדה וריבית מיום שהיה אמור כל תשלום להשתלם ועד ליום התשלום בפועל.

יב-4.5. למען הסר ספק – עילת התביעה בגין אי הפקדה לפנסיה כוללות הפסד כספי בלבד בגין אי עריכת הסדר פנסיוני, כמפורט לעיל, ואינן כוללות נזק שנגרם למי מחברי הקבוצה בגין אי עריכת ההסדר הפנסיוני לרבות עקב הרעה במצב בריאות, נכות או מוות – עילות שספק אם הן בסמכות בית הדין הנכבד ואישורה של התביעה כייצוגית לא ימנע מי מחברי הקבוצה לתבוע בגין עילות אחרות באם הן מתקיימות לגביו.

ט-1. בעילת האיחור בתשלום השכר:

א-4.1. לחייב את הנתבעות לשלם לכל אחד מחברי הקבוצה את סכום הריבית שהפסיד כל אחד מהם כתוצאה מהאיחור בתשלום בחשבון הבנק של כל

אחד מחברי הקבוצה כפיצוי בגין הפרת חוזה או כפיצוי על הפרת חובה חקוקה – סעיף 9 לחוק הגנת השכר.

א-4.2. לחייב את הנתבעת לשלם לכל אחד מחברי הקבוצה את סכום הריבית שהרוויחה שלא כדין על חשבונם של התובעים בחשבון הבנק של הנתבעת כהשבה בגין עשיית עושר ולא במשפט.

א-4.3. לחילופין לחייב את הנתבעות לשלם לכל אחד מחברי הקבוצה את ריבית משפטית בגין האיחור בתשלום פיצוי בגין הפרת חוזה או כפיצוי על הפרת חובה חקוקה – סעיף 9 לחוק הגנת השכר ולחלופין כהשבה בגין עשיית עושר ולא במשפט.

א-4.4. בנוסף, להצהיר כי הנתבעת איחרה בתשלום שכר עובדיה באופן מכוון כשיטה סדורה ולהעביר, על כן, את נטל ההוכחה לנתבעת כי לא עשתה כן.

יב-5. אלו הייתה הנתבעת משלמת לחברי הקבוצה את התשלומים כמפורט בכתב תביעה זה במועד, הייתה כל ההפקדה נזקפת על שם חברי הקבוצה ללא חבות במס. לפיכך, על הנתבעת לגלם את כל הסכומים הנתבעים, דהיינו לשלם לכל אחד מחברי הקבוצה את התשלומים ב- "נטו" ולשאת בעלות המס החלה על כל אחד מחברי הקבוצה בגין התשלום.

פרק יג' - הגדרת הקבוצה והסעד הקבוצתי

יג-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.**

יג-2. המבקש מעריך כי בתקופה הקובעת היו לנתבעת כ-250 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-1,750 "שנות עבודה" (250 עובדים בכל אחת מ-7 השנים).

יג-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-875 עובדים (1,750 שנות עבודה לחלק לממוצע של שנתיים לכל עובד) – להלן "חברי הקבוצה".

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

יג-5. **לגבי העילה הנוגעת לאי תשלום תוספת ותק לפי צו ההרחבה**

יג-5.1. כאמור, עובד שמירה זכאי לתוספת ותק החל משנת עבודתו השניה. לפיכך, עילת התביעה הממוצעת לעובד בותק של שנתיים היא תוספת הותק עבור השנה השניה בסך של 1.85 לירות ליום שהם 55.5 לירות לחודש, נכון למועד פרסום צו ההרחבה.

יג-5.2. בהתאם לחוזר הוראת שעה משקי של החשב הכללי מס' 41-2-2007 מיום 25/7/2007 בדבר הגנה על זכויות עובדים המועסקים בידי קבלני שירותים

יג-8.2. המבקש מעריך כי כ-10% ערך מעובדי המשיבה עבדו פחות חצי שנה לכן, מספר חברי הקבוצה בעילה הנוגעת לאי הפקדה בסעיף תגמולים לפנסיה הוא כ-788 (875 כפול 90%).

יג-9. לגבי העילה הנוגעת לתשלום הפקדה לפיצויים לקרן פנסיה

יג-9.1. הזכאות להפקדות לקרן פנסיה על פי צו ההרחבה היא לעובד בעל ותק מעל 6 חודשים, באופן רטרואקטיבי מיום תחילת עבודתו. לפיכך, קבוצת המעוניינים בעילת הפקדות הפיצויים לפנסיה הם חברי הקבוצה, שעבדו בנתבעת מעל 6 חודשים, למעט עובדים שעבדו בנתבעת מעל שנה והפסיקו עבודתם בנתבעת וקיבלו פיצויי פיטורים ולמעט עובדים שעדיין עבדו בנתבעת בסיום התקופה הקובעת.

יג-9.2. המבקש מעריך כי כ-10% ערך מחברי הקבוצה עבדו פחות חצי שנה.

יג-9.3. המבקש מעריך כי מספר העובדים שקיבלו פיצויי פיטורים הוא לכל היותר 5%.

יג-9.4. המבקש מעריך כאמור כי במועד סיום התקופה הקובעת עבדו בפועל בנתבעת 250 עובדים.

יג-9.5. לכן, מספר המעוניינים בעילה הנוגעת לאי הפקדה לפנסיה הוא בשיעור של 85% מחברי הקבוצה פחות 250 שעובדים במועד סיום התקופה הקובעת.

יג-9.6. העילה הממוצעת היא סכום הפיצויים לעובד בותק של שנתיים בשכר מינימום, דהיינו, שכר מינימום כפול 2.

יג-10. לגבי העילה הנוגעת לאיחור בתשלום השכר

יג-10.1. התקופה הרלוונטית הנוגעת לאיחור בתשלום השכר היא 7 שנים שלפני הגשת הבקשה.

יג-10.2. לחלופין, את התקופה הרלוונטית לעילה בסעיף זה היא 6 שנים שתחילתן 7 שנים שלפני הגשת כתב הבקשה ועד לשנה לפני הגשת הבקשה.

יג-10.3. לחלופין, 4 שנים שתחילתן 7 שנים שלפני הגשת הבקשה ועד ל-3 שנים שלפני הגשת הבקשה.

יג-11. בהתחשב בהגדרת קבוצת המעוניינים בעילות התובענה הייצוגית, התקופה הקובעת כמפורט לעיל וסכום התביעה האישית הממוצעת, כימות הסעד האישי והקבוצתי לחברי הקבוצה בעילות התובענה הייצוגית הוא כדלקמן:

איחורים		הפקדות פנסיה				תחשיב קבוצתי
בתשלום שכר	הודעה לעובד	דמי חגים	תוספת ותק	פיצויים	תגמולים	
250	250	250	250	250	250	עובדים לשנה
7	7	7	7	7	7	תקופה בשנים
2	2	2	2	2	2	תקופה ממוצעת
875	875	875	875	875	875	מס' חברי קבוצה
100%	100%	100%	85%	85%	90%	שיעור מעוניינים
875	875	875	744	494	788	מספר מעוניינים*
14.78	19.95		53.94	309.10	222.64	סכום חודשי ממוצע
177.36	239.40	1,523.14	647.28	3,709.22	2,671.70	סכום ממוצע לשנה
354.72	478.80	3,046.28	1,294.56	7,418.43	5,343.41	עילה ממוצעת לשנתיים
310,380	418,950	2,665,495	962,829	3,662,851	4,207,934	ס"ה לחברי הקבוצה

* לא כולל עובדים

שלא סיימו

עבודתם

יג-12. חישוב סכום התביעה הייצוגית הכולל, אפוא, הוא :

סכום התביעה ייצוגית	
פנסיה תגמולים	4,207,934
פנסיה פיצויים	3,662,851
תוספת ותק	962,829
דמי חגים	2,665,495
הודעה לעובד	418,950
איחור בתשלום שכר	310,380
ס"ה	11,918,058

פרק יד' - 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 :

- יד-1. האם חל על הנתבעת צו ההרחבה בענף השמירה.
- יד-2. האם לנתבעת חובה לשלם למי מחברי הקבוצה תוספת ותק ואם כן באיזה סכום.
- יד-3. האם שילמה הנתבעת לעובדיה תוספת ותק לעובדים שהתוספת מגיעה להם, כפי חובת הנתבעת בצו ההרחבה.
- יד-4. האם הנתבעת מחויבת לבצע עבור מי מחברי הקבוצה הסדר פנסיוני.
- יד-5. מהם שיעורי ההפקדה בהם מחויבת הנתבעת להפקיד עבור ההסדר הפנסיוני של חברי הקבוצה הזכאים לכך.
- יד-6. האם חלים על הנתבעת צווי ההרחבה בדבר הגדלת תשלומים לפנסיה מקיפה ולפנסיות יסוד.
- יד-7. האם הפרה הנתבעת את חובתה כלפי חברי הקבוצה או מי מהם להפקיד עבורם כספים להסדר פנסיוני.

- יד-8. בהנחה כי הנתבעת הפרה חובתה כלפי חברי הקבוצה או מי מהם להפקיד עבורם כספים להסדר פנסיוני – האם ניתן לאכוף בדיעבד חובה זו ואם לא - מהו הפיצוי הראוי בגין הפרה זו.
- יד-9. אם הייתה הנתבעת עומדת בחובתה להפקיד עבור חברי הקבוצה כספים בגין הסדר פנסיוני, האם הייתה הנתבעת רשאית להחזיר כספים אלו לעצמה במקרה של עזיבת עבודה של מי מחברי הקבוצה שאינה מזכה אותו בפיצויי פיטורים.
- יד-10. האם קיימת לנתבעת חובה לשלם לחברי הקבוצה או מי מהם דמי חגים.
- יד-11. אם כן - האם האם הפרה הנתבעת את חובתה לשלם לחברי הקבוצה או מי מהם דמי חגים כפי חובתה בצו ההרחבה.
- יד-12. האם קיימים תנאים לתשלום דמי חגים. אם כן, מהם התנאים והקריטריונים לתשלום דמי חגים.
- יד-13. האם העובדה כי מי מחברי הקבוצה עבד ביום החג שוללת את זכותו לקבלת דמי חגים.
- יד-14. האם מסרה הנתבעת הודעות לפי חוק הודעה לעובד לעובדיה ואם לא, האם על הנתבעת לפצות את עובדיה ובכמה.
- יד-15. האם איחרה הנתבעת בתשלום שכר עובדיה ואם כן האם הנתבעת חייבת לפצות את התובע על כך ואם כן מה סכום הפיצוי.
- יד-16. האם על הנתבעת לשלם את הסכומים המגיעים לחברי הקבוצה כסכום נטו ולגלם את המס בגינם.
- יד-17. האם על הנתבעת לשלם את הסכומים המגיעים לחברי הקבוצה בתוספת הפרשי הצמדה וריבית מיום שאמור להשתלם כל תשלום ועד ליום התשלום בפועל.

פרק טו'- 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:

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

- 5-טו. 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.
- 6-טו. יתר על כן, נקיטת הליכים נפרדים היתה עלולה לגרום, ואף גרמה בעבר, לפסיקות סותרות של בית הדין הנכבד.
- 7-טו. אישורה של התביעה כייצוגית נחוץ במיוחד על מנת להשוות את הכוחות בין העובד הניצב חסר אונים מול כוחו של המעסיק. תוזר 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.
- 8-טו. לאישור התביעה כייצוגית קיים יתרון ברור של הרתעת מעסיקים מפני הפרת זכויות העובדים. הרתעה זו נחוצה באופן כללי בתחום יחסי העבודה הטומנים בחובם אי-שיוויון אינהרנטי בין המעסיק לעובדיו ובמיוחד בענפי השמירה האבטחה הנקיון והתחזוקה בהם הפרת זכויות העובדים הפכה לתופעה רווחת שהיא בגדר "מכת מדינה" ממש. חשיבותה של הרתעה זו מקבלת משנה תוקף לגבי זכויות הפנסיוניות של העובדים שפגיעה בהן פוגעת אנושות לא רק ברווחת חברי הקבוצה אלא גם בחברה הישראלית כולה שאותם עובדים עלולים ליפול כעול על כתפיה לעת זקנתם בגין הפרות הנתבעת את חובותיה.
- 9-טו. מבחינה זו, נראה כי לא נגזים אם נאמר שלאישורה של התביעה כייצוגית יש השלכות חברתיות רחבות והיא הולמת את מטרותיה הלאומיות של החברה הישראלית בכלל כחברה נאורה ואת האינטרסים הציבוריים של מדינת ישראל בשמירת ביטחונם הסוציאלי של אזרחיה.
- 10-טו. יעילותה של התובענה הייצוגית במקרה זה והגינותה נובעת, בין השאר, ממאפייני האוכלוסיה של עובדי הקבלן בישראל:
- ג-1.1. התופעה של הפרת זכויות עובדי קבלן ובתוכם עובדי נקיון ושמירה היא תופעה נרחבת ולמרות זאת שיעור קטן מאוד מעובדי הקבלן מתלונן על הפרות אלו.
- ג-1.2. 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.
- ג-1.3. 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.
- ג-1.4. לאור האמור לעיל קיימת בענף השמירה תופעה מובהקת של תת אכיפה אשר יסודותיה נעוצים במאפייני האוכלוסיה המוחלשת המרכיבה את עובדי השמירה.
- ג-1.5. התובע יטען כי תת האכיפה בענף השמירה מגיעה כדי ידיעה שיפוטית של בית הדין הנכבד.

- ג-1.6. בעיית האכיפה של זכויות עובדי קבלן היא בעיה ידועה אולם עד כה לא נמצא לה פתרון ראוי למעט קבלת הבקשה לאישור תובענה זאת כייצוגית.
- ג-1.7. התובע יטען כי מחקרים שנעשו בתחום אכיפת זכויות עובדי קבלן תומכים בעמדת התובע בעניין זה:
- ⊖ מחקר אודות העובדים השקופים בשירות המדינה בדגש על עובדי ניקיון מצורף ומסומן כנספח טו'.
- ⊖ מסמך רקע בנושא מאפייני העסקה של עובדי שמירה ואבטחה בישראל מצורף ומסומן כנספח טז'.
- טו-11. לגבי עובדים רבים של הנתבעת אישורה של התביעה כייצוגית יגרום להפסקת מרוץ ההתיישנות בתביעתם האישית ולכך שהנתבעת תזכה מן ההפקר בתוך עשיית עושר ולא במשפט, על ידי הקטנת הסיכון הכרוך בתביעות כתוצאה מחלוף הזמן שבין מחדליה והפרות התחייבויותיה לבין המועד בו יוגשו תביעות אישיות – אם וכאשר יוגשו.
- טו-12. היעדרות בית הדין הנכבד ל בקשה תקדם את מטרת החקיקה בתובענות ייצוגיות והן את מטרת החקיקה בתחום יחסי העבודה בכלל והפנסיה בפרט.
- טו-12.1. אישור התובענה כייצוגית יאפשר זכות גישה לבית הדין, לאוכלוסיה המתקשה בדרך כלל לעמוד על זכויותיה ולפנות לבית המשפט כיחידים.
- טו-12.2. אישור התובענה כייצוגית יקדם מאוד את אכיפת הדין והנורמה הראויה כמפורט בעילות התובענה ויתרום רבות להרתעה מפני הפרתן.
- טו-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;
- טו-12.4. אישור התובענה כייצוגית היא למעשה הדרך היחידה לקיים ניהול יעיל, הוגן וממצה של תביעות חברי הקבוצה כלפי הנתבעת.
- טו-13. עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בדרך הולמת הן על ידי המבקש והן על ידי באי כוחו:
- טו-13.1. למבקש עילה אישית נגד הנתבעת. המבקש נפגע פגיעה אישית עקב מחדלי הנתבעת המאפשרת לו הזדהות מלאה עם הקבוצה לגבי אותה פגיעה, הן מבחינה עובדתית הן מבחינה משפטית והן מבחינה רגשית.
- טו-13.2. המבקש ולקבוצה זהות אינטרסים מלאה לגבי עילות התביעה.
- טו-13.3. למבקש אמונה שלמה בצדקת התביעה והוא בעל נכונות ונחישות לקיים את ההליך המשפטי.
- טו-13.4. לב"כ המבקש ותק ונסיון מקצועי הן בתחום דיני עבודה והפנסיה והן בתחום ניהול הליכים משפטיים מורכבים בכלל והתביעות הייצוגיות בפרט. לב"כ המבקש נסיון רב בניהול תביעות ייצוגיות בדיני עבודה.

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

טו-13.6. למבקש או לב"כ אין מניעים אחרים אלא לקדם מטרת ראויות, לרבות פיצוי על מחדלי הנתבעת ואי מילוי חובותיה, כמפורט ב בקשה.

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


פרק טז' - סוף דבר

טז-1. לאור כל האמור לעיל יתבקש בית הדין הנכבד לאשר את התובענה כייצוגית, כמפורט בכותרת הבקשה.

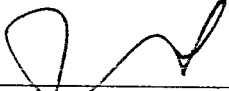
טז-2. בנוסף יתבקש בית הדין הנכבד יתבקש לקבוע גמול למבקש ושכ"ט לבא כוחו המייצג בתובענה.

טז-3. העובדות ב בקשה נתמכות בתצהיר המבקש.

טז-4. מן הדין ומן הצדק להיעתר לבקשה.


רם גורודיסקי, עו"ד

ב"כ המבקש


גל גורודיסקי, עו"ד

נספחים:

כתב התביעה האישית של התובע (ללא נספחים)	א
דפים מאתר האינטרנט של החברה	ב
תדפיס רשם חברות	ג
מכתב עו"ד בכור, ב"כ ארגון חברות השמירה מיום 31/7/2008	ד
תשובת ב"כ התובע לעו"ד בכור מיום 3/8/2008	ה
מכתב ב"כ התובע לנתבעת מיום 3/8/2008	ו
תלושי שכר	ז
ספח של השיקים	ח
דפי נוכחות	ט
חוזר הוראת שעה משקי של החשב הכללי מס' 41-2-2007 מיום 25/7/2007 בדבר הגנה על זכויות עובדים המועסקים בידי קבלני שירותים	י
חישוב ריבית בגין איחור בתשלום השכר.	יא
חישוב ריבית בגין איחור בתשלום השכר.	יב
חישוב ריבית בגין איחור בתשלום השכר.	יג
המאמר בעניין "תובענות ייצוגיות בדיני עבודה - האם השתנו כללי המשחק?"	יד
מחקר אודות העובדים השקופים בשירות המדינה	טו
מסמך רקע בנושא מאפייני העסקה של עובדי שמירה ואבטחה בישראל	טז