

**בבית הדין האזורי  
לעבודה בחיפה**

בעניין:

תמר חן ת.ז.

ע"י ב"כ עוה"ד גל גורודיסקי ו/או רם גורודיסקי  
ו/או אבו מור יוסף ו/או אורטל דאי ו/או שולמית שוקר  
ו/או רעות ברנר כהן ו/או נעמה ונונו ו/או אפרים יצחקוב  
רח' יהודה הלוי 75 תל אביב, 65796  
טל' 035605222 ; פקס' 03-5663660  
mail@gorodeisky.co.il

התובעת / המבקשת

**נגד**

הנתבעת / המשיבה

ארגון העובדים

1. **אוניברסיטת חיפה**  
מרח' שדי אבא חושי 199, הר הכרמל חיפה, 3498838
2. **ארגון הסגל הזוטר באוניברסיטת חיפה**  
מרח' שדי אבא חושי 199, הר הכרמל חיפה, 3498838  
(בניין ראשי, קומת ה-500 חדר 503).

**בקשה בכתב**

**לאישור תביעה כתובענה ייצוגית**

בהתאם לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006

בית הדין הארצי קבע, בתביעת היחיד, שאוניברסיטת חיפה הפרה את ההסכם הקיבוצי עם עוזרי המחקר<sup>1</sup>. למרות זאת לא פעלה אוניברסיטת חיפה לתקן את הפרות ולפצות את כל נפגעי ההפרה. גם ארגון העובדים לא דאג לכך. בנסיבות אלה אין מנוס מאישורה של התובענה הייצוגית – הדרך היחידה בה יקבלו עוזרי המחקר, חברי הקבוצה, את הסעד המגיע להם בעקבות ההפרה הפסוקה כאמור.

<sup>1</sup> עע (ארצ"ל) 11-09-51884 ניקולאי נוי טבך נ' אוניברסיטת חיפה מיום 11/02/2014 (פורסם במאגר נבו)

פרק א' - תוכן עניינים

- 2..... פרק א' - תוכן עניינים
- 3..... פרק ב' - הגדרות
- 3..... פרק ג' - מבוא
- 4..... פרק ד' - עתירת הבקשה לאישור
- 5..... פרק ה' - הרקע להגשת הבקשה וההסכמים הקיבוציים
- 9..... פרק ו' - רקע עובדתי - העילה האישית
- 10..... פרק ז' - רקע עובדתי חברי הקבוצה
- 10..... פרק ח' - סכום התביעה הייצוגית
- 10..... פרק י' - הסעדים בתובענה הייצוגית
- 11..... פרק יא' - חוק תובענות ייצוגיות ומדוע עילת התביעה באה בגדרו של הפרט בתוספת: .
- 17..... פרק יב' - השאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לקבוצה
- 17..... פרק יג' - תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת
- 19..... פרק יד' - עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בדרך הולמת
- 19..... פרק טו' - גמול מוצע לתובע המייצג ולבא כח מייצג
- 20..... פרק טז' - סוף דבר



## פרק ב' - הגדרות

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

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

"כתב התובענה הייצוגית" - כתב התובענה אותה מבקשת התובעת לאשר כתובענה ייצוגית בהתאם לחוק תובענות ייצוגיות.

העתק כתב התובענה הייצוגית מצורף ומסומן כנספח 1

"הבקשה לאישור" - הבקשה לאישור תובענה ייצוגית בהליך זה המוגשת בהתאם לחוק תובענות ייצוגיות.

"הסכם 2000" - הסכם קיבוצי שמספרו 20000586 שנחתם ביום 20/07/2000 בין ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת חיפה לאוניברסיטת חיפה.

הסכם 2000 מצורף ומסומן כנספח 2

"התקופה הקובעת" - 7 שנים שלפני הגשת הבקשה לאישור בתיק זה (3/2008) ועד למועד כניסתו לתוקף של ההסכם הקיבוצי מיום 13/06/2012 בחודש אוקטובר 2012. דהיינו תקופה של 3 שנים ו-9 חודשים (ס"ה 45 חודשים).

"חברי הקבוצה" - עובדי הנתבעת שהועסקו בתקופה הקובעת בתפקיד עוזרי מחקר, לרבות מי מהם שעזב את עבודתו בנתבעת לפני הגשת הבקשה לאישור ואשר שכרם שולם שלא בהתאם להסכם 2000.

## פרק ג' - מבוא

1. בקשה זו, עניינה אישור תובענה ייצוגית כנגד הנתבעת, באשר הנתבעת קיפחה את זכויותיהם של התובעת וחברי הקבוצה, בין השאר כדלקמן:

1.1. בכך שלא שילמה לתובעת ולחברי הקבוצה את השכר שהיה על הנתבעת לשלם להם בהתאם להסכם 2000, אלא שכר שעתי נמוך (ההפרש בין השכר השעתי ששולם בפועל לשכר שהיה אמור להיות משולם לפי הסכם 2000 ייקרא להלן - "הפרשי השכר").

1.2. בכך שלא שילמה לתובעת ולחברי הקבוצה זכויות נלוות לשכר, בגין הפרשי השכר ובגין חישוב משרה מופחת לרבות הפרשים בגין: פיצויי פיטורים, הפקדות פנסיוניות, הפקדות לקרן השתלמות, חופשה, הבראה ודמי חגים, דמי מחלה וגמול מילואים (להלן - "הזכויות הנלוות").

2. לפיכך, יתבקש בית הדין הנכבד לקבל את הבקשה לאישור תובענה ייצוגית, על מנת להכריע בה, כדלקמן:

2.1. לחייב את הנתבעת לשלם לתובעת ולחברי הקבוצה את הפרשי השכר והזכויות הנלוות על הפרשי השכר.

- 2.2 לחילופין ולשם הזהירות, להצחיר כי הנתבעת חייבת לשלם לתובעת ולחברי הקבוצה את הפרשי השכר ואת הזכויות הנלוות על הפרשי השכר.
- 2.3 בנוסף, לקבוע את הדרך בה יש למסור את המידע לחברי קבוצה את המידע אודות הפרשי השכר והזכויות הנלוות המגיעות להם.
- 2.4 לקבוע את האופן בו יעקוב בית הדין הנכבד אחר יישום פסק הדין על מנת לוודא ביצועו.
3. התובעת סבורה כי כל העילות והסעדים כמפורט בבקשה זו מתאימים להידון במסגרת תובענה ייצוגית ולכן יש לאשר את הבקשה כל רכיביה.
4. לשם הזהירות, ככל שיחליט בית הדין הנכבד כי חלק מהעילות או הסעדים אינו מתאים לבירור במסגרת תובענה ייצוגית, יתבקש בית הדין הנכבד לאשר חלק מהעילות והסעדים כמפורט בבקשה זו, לרבות על ידי אישור התובענה הייצוגית בשינויים בהתאם לסעיף 13 לחוק תובענות ייצוגיות.
5. לחלופין, לכל הפחות, יתבקש בית הדין הנכבד להורות על ניהול התובענה הייצוגית לשם מתן צו ההזרתי בלבד כמפורט לעיל, לרבות על דרך הצטרפות בהתאם להוראות סעיף 12 לחוק תובענות ייצוגיות.

#### פרק ד' - עתירת הבקשה לאישור

6. בית הדין הנכבד יתבקש בבקשה זו כדלקמן:
- 6.1. לאשר את עילות התובענה הייצוגית כמפורט להלן כ-"תובענה ייצוגית", להתיר לתובעת לנהל את עילות התובענה הייצוגית אלה כ-"תובענה ייצוגית" ולאשרה כ-"תובע מייצג", הכל כהגדרתם בסעיף 2 לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006 (להלן - "חוק תובענות ייצוגיות");
- 6.2. להגדיר את קבוצת המעוניינים שבשמהם תנוהל התובענה, לחילופין, להגדיר תת-קבוצה של קבוצת מעוניינים בעילה, שלגביה מתעוררות שאלות של עובדה או משפט, אשר אינן משותפות לכלל חברי הקבוצה, ובמקרה כזה, להורות על מינוי תובע מייצג או בא כוח מייצג לתת-קבוצה, ככל שהדבר דרוש כדי להבטיח כי עניינם של חברי תת-הקבוצה ייוצג וינהל בדרך הולמת;
- 6.3. לשם הזהירות, ואם יגיע בית הדין הנכבד למסקנה, בהתאם לסעיף 14(א)1 לחוק תובענות ייצוגיות, כי מתקיימות תתי-קבוצות במסגרת חברי הקבוצה, יתבקש בית הדין הנכבד להגדיר תת-קבוצות המעוניינים בכל עילה (מתוך חברי הקבוצה).
- 6.4. לפרט בהחלטה לאישור התובענה כי ייצוגיות את עילות התובענה ואת השאלות של עובדה או משפט המשותפות לקבוצה כמבוקש בבקשה זו.
- 6.5. לפרט בהחלטה לאישור התובענה כי ייצוגיות את הסעדים הנתבעים בהתאם למפורט בבקשה להלן.
- 6.6. לחילופין, וכשם 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, תוך 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.

- 6.7. לחילופין, ולישם הזהירות בלבד, יתבקש בית הדין הנכבד לאשר את התובענה כייצוגית, גם אם לא מתקיימים לגבי התובעת התנאים המנויים בסעיף 4(א)(3) לחוק תובענות ייצוגיות, לפי העניין, ולהורות בהחלטתו על החלפת התובע המייצג.
- 6.8. לחייב את הנתבעת בתשלום פיצוי כספי ובסעדים, כמפורט בבקשה זו, בשיעור ובאופן שיקבע, לכל אחד מחברי הקבוצה, שהוכחה זכאותו לפיצוי או לסעד כאמור ובהקשר זה.
- 6.9. 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 התובעת ישמש כ-"ממונה" בהתאם להוראת סעיף 20(ב)(1) לחוק תובענות ייצוגיות.
- 6.10. לחילופין, להורות על תשלום פיצוי כספי בסכום כולל ועל אופן חישוב חלקו של כל חבר קבוצה ולהורות בדבר חלוקתו בין חברי הקבוצה, באופן יחסי לנוקיהם, של יתרת הסכום שתיוותר אם חבר קבוצה, אחד או יותר, לא דרש את חלקו, לא הוכיח את זכאותו לפיצוי או לסעד, לא אותר או שלא ניתן לחלק לו את חלקו מסיבה אחרת, ובלבד שחבר קבוצה לא יקבל פיצוי כספי או סעד אחר מעבר למלוא הפיצוי או הסעד המגיע לו; ולהורות כי כל יתרת סכום שנותרה לאחר החלוקה לחברי הקבוצה כאמור, תועבר לאוצר המדינה.
- 6.11. להורות על מתן כל סעד אחר לטובת הקבוצה, כולה או חלקה, או לטובת הציבור, כפי שימצא לנכון בנסיבות העניין.
- 6.12. להורות על פרסום הודעה לחברי הקבוצה בהתאם להוראות סעיף 25 לחוק תובענות ייצוגיות.
- 6.13. להורות על תשלום גמול לתובע המייצג אף אם לא אושרה התובענה הייצוגית או שלא ניתנה הכרעה בתובענה הייצוגית לטובת הקבוצה.
- 6.14. לקבוע את שכר הטרחה של בא הכוח המייצג בעד הטיפול בתובענה הייצוגית, לרבות בבקשה לאישור;
- 6.15. להורות על מעקב ודיווח על ביצוע פסק הדין באופן שיאפשר לבית הדין להיווכח בדבר ביצועו.

#### **פרק ה' - הרקע להגשת הבקשה וההסכמים הקיבוציים**

7. ביום 27/07/2011 ניתן פסק הדין של בית הדין האזורי לעבודה בחיפה בעניין עב (חי) 4385-07 ניקולאי נוי טבך נ' אוניברסיטת חיפה (פורסם במאגר נבו, להלן - "עניין טבך באזורי").
8. הנתבעת הינה מוסד להשכלה גבוהה, בהתאם להוראות חוק המועצה להשכלה גבוהה, תשי"ח, 1951.
9. התובעת הועסקה אצל הנתבעת החל מחודש פברואר 2008 ועד לחודש דצמבר 2011 כעוזרת מחקר.

העתק תלושי שכר של התובעת מצורף ומסומן כנספח 3

10. ביום 11/02/2014 ניתן פסק הדין של בית הדין הארצי לעבודה בעניין עע (ארצי) -51884-11-09 ניקולאי נוי טבך נ' אוניברסיטת חיפה (פורסם במאגר נבו, להלן - "עניין טבך בארצי").

11. התובעת תטען כי בהתאם לפסק הדין בעניין טבך באזורי ובארצי לא קיבלו חברי הקבוצה את זכויותיהם בהתאם להסכם 2000 ולא שולמו להם הפרשי השכר והזכויות הנלוות.

12. הרקע העובדתי והמשפטי הרלוונטי להגשת בקשה זאת מפורט כדבעי בפסקי הדין בעניין טבך ואינו דורש פירוט נוסף. יחד עם זאת, תציין התובעת רק את עיקרי הדברים כדלקמן.

13. כמפורט בהרחבה בעניין טבך באזורי ובארצי, השאלות העובדתיות והשאלות המשפטיות הנדרשות לצורך הכרעה בבקשה לאישור ובתובענה הייצוגית גופה כבר הוכרעו על ידי בית הדין האזורי לעבודה בחיפה ועל ידי בית הדין הארצי לעבודה.

14. יחד עם זאת, יפורטו להלן עיקר העניינים העובדתיים העולים מעניין טבך באזורי ובארצי הנדרשים לצורך ניהול הליך זה:

14.1. בסעיף 3 להסכם 2000 נקבע כי תנאי העסקה של עוזרי ההוראה ועוזרי המחקר יהיו על פי נספחים 1 ו-2 להסכם 2000.

"(א) העסקת תלמידים לתואר שני בעוזרי הוראה ועוזרי מחקר תהיה על-פי סדרי העסקה של עוזרי הוראה ועוזרי מחקר הרצ"ב כנספחים 1 ו-2 להסכם זה.

...

(ג) שכרם של עוזרי הוראה ומחקר יהיה כמפורט בטבלת השכר של ות"ת ..."

14.2. נספח 1 להסכם 2000 מסדיר העסקת "עוזרי-הוראה" והעסקתם של "עוזרי-מחקר" הקבועה בנספחי 2 שלו. בכל אחד מהנספחים א' ו-ב' להסכם 2000, יש סעיף ראשון, כללי, הקובע:

"כישורים, הליכי מינוי והתפקידים של עוזרי מחקר נקבעים על-ידי הגופים האקדמיים של האוניברסיטה, ועל-פי שיקול דעתם בלבד."

14.3. לאחריו בא סעיף 1, שכותרתו "תנאי העסקה", בשני הנספחים, והוא קובע כי שכרו של עוזר מחקר יהיה 60 אחוז מהמשכורת של אסיסטנט א' כפול 18 לחלק ל-22:

"א. שכר

שכר של עוזר מחקר הוא 60% מ-18/22 של משכורת משולבת של אסיסטנט א.

ב. משך העסקה

משך המינוי בשנת לימודים של עוזר מחקר יהיה על-פי צרכי המחקר.

"...

- 14.4. טבלאות ות"ת (הועדה לתכנון ולתקצוב - ועדת משנה של המועצה להשכלה גבוהה) לגבי אסיסטנט א קובעות שכר חודשי משתנה משנה לשנה ומשתנה לפי ותק (להלן - "טבלאות השכר").
- העתק טבלאות ות"ת בו נקבע השכר של אסיסטנט א, כפי שהן מופיעות באתר האינטרנט של המועצה להשכלה גבוהה, מצורף ומסומן כנספח 4
- 14.5. הסכם 2000 קבע גם את היקף המשרה של עוזר מחקר, שהיא 18 שעות שבועיות.
- "משרה מלאה של עוזר מחקר היא 18 שעות עבודה בשבוע במסגרת התפקידים המותרים לעוזרי מחקר, והנקבעים על-ידי הגופים האקדמיים."
- [סי' 1(ג)1] לנספח 2 להסכם 2000;
- זאת, בהתחשב גם במגבלה הקבועה, באשר להיקף העסקה של עוזר מחקר, שיועסק בהיקף של עד משרה אחת, למעט במקרים חריגים ובאישור הרקטור [סי' 1(ג)2] לנספח 2 הנ"ל.
- 14.6. היקף משרה של 18 שעות שבועיות משמעו היקף משרה חודשי של 78 שעות חודשיות (18 שעות כפול 52 שבועות בשנה לחלק ל-12 חודשים בשנה).
- 14.7. למרות האמור בהסכם 2000 העסיקה הנתבעת את חברי הקבוצה בהתאם ל-"נוהל העסקה ארעית" של האוניברסיטה שהיה בתוקף מיום 2.3.2004, ומסמך "דף מידע - תכנון וניהול תקציבי מחקר" (להלן - "נוהל העסקת עוזרי מחקר").
- 14.8. בפועל, כתוצאה מהעסקת חברי הקבוצה בהתאם למסמכים אחרים מאשר הסכם 2000, השתכרו עוזרי המחקר בנתבעת שכר שעתי נמוך מזה לו היו זכאים בהתאם להסכם 2000 וכן זכויות נלוות מופחתות, הן בשל חישובן לפי השכר השעתי הנמוך והן בשל חישוב משרה נמוך מזה שנקבע בהסכם 2000 (שכן חישוב משרתם נעשה יחסית למשרה מלאה של 186 שעות ולא של 78 שעות).
- 14.9. בית הדין הארצי קבע, בפסק הדין בעניין נוי טבך, כי הנתבעת לא היתה רשאית להעסיק את חברי הקבוצה בהתאם לנוהל העסקת עוזרי מחקר וההבחנה שערכה הנתבעת בהתאם לנוהל זה, בין 3 סוגים של תגמול עוזרי מחקר: "שכר לפי שעה", "שכר גלובלי" או "שכר לפי מינוי", היא הבחנה שגויה שאין לה עיגון בהסכם קיבוצי (סעיף 54 לפסק הדין נוי טבך בבית הדין הארצי).
- 14.10. ביום 14.12.2008 נחתם הסכם קיבוצי נוסף בנתבעת אולם הסכם קיבוצי זה אינו חל על יחסי הצדדים במקרה הנדון בהליך זה, שכן הסכם זה כלל אינו נוגע בסוגיית תנאי העסקתם של עוזרי המחקר באוניברסיטת חיפה (ראו סעיף 55 לפסק הדין בעניין נוי טבך בבית הדין הארצי).
- 14.11. ביום 13/6/2012 נחתם הסכם קיבוצי חדש בין ועד עובדי הסגל הזוטר באוניברסיטת חיפה שהסדיר, בין השאר, את יחסי העבודה בין האוניברסיטה לבין עוזרי המחקר ממועד כניסתו לתוקף בחודש אוקטובר 2012. הסכם קיבוצי זה לא הסדיר את הפרות הסכם 2000 או את הפיצוי המגיע בגין הפרות אלה. לפיכך התקופה הקובעת היא כהגדרתה כמפורט לעיל.

14.12. הנה כי כן, עד למועד כניסתו לתוקף של ההסכם הקיבוצי החדש מיום 13/06/2012 בחודש אוקטובר 2012, לא היה הסכם קיבוצי אחר ששינה את המצב המשפטי בהתאם להסכם 2000, כמפורט לעיל, לפיו הנתבעת חייבת לשלם לכל עוזר מחקר שכר ותנאים נלווים בהתאם להוראות הסכם 2000, ולא כפי ששילמה במועל.

14.13. לפיכך, לכל הפחות, עוזרי מחקר שסווגו על ידי הנתבעת כעובדים ב"שכר לפי שעה" והועסקו לפי נוהל העסקה ארעית או באופן אחר שפגע בזכויות שהוקנו להם בהסכם 2000, זכאים להפרישי שכר וזכויות נלוות בין הזכויות שהוקנו להם בהסכם 2000 לבין השכר ששולם להם במועל.

15. הנה כי כן, הנתבעת לא שילמה לתובעת ולחברי הקבוצה את הפרשי השכר ואת הזכויות הנלוות.

16. המצב המשפטי כמפורט לעיל ידוע לנתבעת לכל המאוחר מיום בו הפך פסק הדין בעניין טבך בארצי לפסק דין חלוט.

17. רבים מחברי הקבוצה החלו את עבודתם בנתבעת לפני יותר מ-7 שנים. בנסיבות העניין, כל יום שחלף לפני שהוגשה בקשה זאת, גרם להתיישנות נוספת של זכויות של חברי הקבוצה.

18. למרות האמור לעיל, לא פעלה הנתבעת להסדיר את התשלומים שביצעה בחסר לחברי הקבוצה.

19. טרם הגשת הבקשה לאישור, פנתה התובעת אל הנתבעת ביום 15/02/2015 במכתב התראה לפני הגשת בקשה לאישור תובענה ייצוגית.

העתק מכתב התראה מב"כ התובעת לנתבעת מיום 15/02/2015 מצורף ומסומן כנספח 5

20. ביום 25/02/2015 השיבה הנתבעת, באמצעות בא כוחה, כי תשיב לאחר שתלמד את העובדות.

העתק מכתב השובה למכתב התראה מב"כ הנתבעת לב"כ התובעת מיום 25/02/2015 מצורף ומסומן כנספח 6

21. בתגובה שלח ב"כ התובעת תשובה לב"כ הנתבעת ביום 26/02/2015 והודיע כי הנתבעת מכירה את העובדות ואין אפשרות לעכב את הגשת הבקשה לאישור הואיל וזכויות חברי קבוצה הולכות ומתיישנות, בכל יום בו מתעכבת הגשת הבקשה לאישור.

העתק תגובת ב"כ התובעת לתשובת ב"כ הנתבעת מיום 26/02/2015 מצורף ומסומן כנספח 7

22. עד למועד הגשת בקשה זו לא נתקבלה תשובה עניינית מהנתבעת.

23. עד למועד הגשת בקשה זו לא נתקבלה תשובה עניינית מארגון העובדים.

24. התובעת טוען כי בהתחשב באמור לעיל נתקיימו התנאים המוקדמים, אם והיו כאלה, להגשת הבקשה לאישור.

**פרק ו' - רקע עובדתי - העילה האישית**

25. התובעת הועסקה אצל הנתבעת החל מחודש פברואר 2008 ועד לחודש דצמבר 2011.
26. התובעת לא עבדה כעוזרת מחקר אצל הנתבעת במהלך החודשים הבאים: 10-11/2008, 06/2009, 9-10/2009, 12/2009, 8-11/2011.
27. התובעת שימשה בתקופה הקובעת כעוזרת מחקר במרבית הזמן תחת פיקוחו של, ד"ר גיל לוריא, במטלות שונות כפי שקיבלה מד"ר לוריא מעת לעת, לרבות, עריכת סקירה ספרותית, ביצוע ניתוחים סטטיסטיים. להלן פירוט אודות עבודתה של התובעת אצל הנתבעת כעוזרת מחקר במהלך שנות עבודתה אצלה:
- 27.1. בשנת 2008 הייתה התובעת חלק מצוות בן ארבעה עוזרי מחקר. במסגרת תפקידה הגיעה למפעלים שונים ברחבי הארץ, מסרה שאלונים לעובדים במחלקות השונות לשם ביצוע דגימת המפעל והאקלים שבו, קודדה את התשובות בתוכנת SPSS, ולבסוף ערכה מצגות המסכמות את נתוני המפעל הנבדק. בשנה זו התובעת עבדה, להערכתה, 2-3 ימים בשבוע.
- 27.2. בשנת 2009 עיקר עבודתה של התובעת התרכזה בשני ארגונים אשר החלו בתהליך של ייעוץ ארגוני. תפקידה של התובעת כלל עבודה מול הנהלת המפעל, עריכת תצפיות במפעל, ביצוע סקרים לעובדים, איסוף נתונים, הנחיית סדנאות למנהלים, ומתן ליווי למנהלים. עבודה זו כללה גם עבודה מביתה של התובעת. בשנה זו התובעת עבדה, להערכתה, 2-3 ימים בשבוע.
- 27.3. בשנים המאוחרות יותר עיקר עבודתה של התובעת בוצעה בביתה וכללה עבודה אקדמאית של חימוש במאגרי נתונים, כתיבת ממצאים ועריכת מקורות, ביצוע סקירות ספרותיות עבור מרצים, וניתוח נתונים מפעם לפעם. היות ואופי העבודה היה פרויקטיאלי, שעות העבודה והיקפן לא היו עקביים והשתנו מעת לעת.
28. התובעת השתכרה ונתקופת עבודתה בהתאם למפורט בתלושי השכר שלה (נספח 3)
29. התובעת עבדה בהתאם לשעות העבודה כמפורט בתלושי השכר שלה.
30. על פי פסקי הדין בעניין טבך היתה זכאית התובעת לשכר הקבוע בהסכם 2000.
31. לפיכך, התובעת זכאית לפיצוי בגין אי תשלום הפרשי השכר והזכויות הנלוות.
32. שכרה של התובעת, היה אמור להיות משולם, אפוא, בהתאם לטבלאות השכר (נספח 4).
33. חישוב הפרשי השכר והזכויות הנלוות<sup>2</sup> המגיעים לתובעת מפורטים בתחשיב הזכויות האישי של התובעת המצורף לבקשה זאת ומהווה חלק בלתי נפרד ממנה:
- ⊕ **תחשיב הפרשי שכר וזכויות נלוות של התובעת מצורף ומסומן כנספח 8**
34. לאור כל האמור לעיל, סכום התביעה האישית של התובעת הוא כמפורט בנספח תחשיב הזכויות האישי של התובעת.

<sup>2</sup> ראו הסבר בהרחבה לגבי חישוב זכויות נלוות על הפרשי השכר כמפורט להלן.

### פרק ז' - עילות וסעדים בתובענה הייצוגית

35. בית הדין הנכבד יתבקש לפטוק לזכות חברי הקבוצה בהתאם לעילות ולסעדים כמפורט להלן:
36. בית הדין הנכבד יתבקש לאכוף על הנתבעת לקיים את הסכם 2000 ולשלם לכל אחד מחברי הקבוצה את הפרשי השכר בין השכר ששולם לו בפועל לבין השכר המגיע לו לפי הוראות הסכם 2000 ובנוסף את הזכויות הנלוות המגיעות לכל אחד מחברי הקבוצה בגין הפרשי השכר, כדלקמן:
- 36.1 הפרש שכר בין המשכורת המגיעה לפי הסכם 2000 לבין השכר ששולם בפועל.
- 36.2 הפרש הפקדות פנסיוניות לתגמולים בגין הפרשי השכר.
- 36.3 הפרש פיצויי פיטורים בגין הפרשי השכר, למי מחברי הקבוצה שסיימו עבודתם בנסיבות המזכות בפיצויי פיטורים.
- 36.4 לחילופין, הפרש הפקדות פנסיוניות לפיצויים בגין הפרשי השכר, למי מחברי הקבוצה שסיימו עבודתם בנסיבות שאינן מזכות בפיצויי פיטורים.
- 36.5 דמי חופשה מלאים בהתאם לימי החופשה בהסכם 2000 (14 ימי חופשה לשנה) הואיל והנתבעת וחברי הקבוצה קיבלו תשלום שוטף במהלך עבודתם בגין פדיון חופשה או חלף חופשה ולא תשלום עבור חופשה בפועל.
- 36.6 הפרש דמי הבראה בהתאם לתיקון שיעור המשרה.
- 36.7 הפקדות לקרן השתלמות בגין הפרשי השכר הואיל והנתבעת לא הפקידה לתובעת הפקדות לקרן השתלמות.
- 36.8 הפרש דמי חגים בהתאם להפרשי השכר ותיקון שיעור המשרה.
- 36.9 הפרש דמי מחלה למי מחברי הקבוצה שקיבל דמי מחלה, בהתאם להפרשי השכר ותיקון שיעור המשרה.
- 36.10 הפרש גמול מילואים למי מחברי הקבוצה שקיבל גמול מילואים, בגין הפרשי השכר ותיקון שיעור המשרה.
37. לחילופין, לחייב את הנתבעת לשלם לכל אחד מחברי הקבוצה את הפרשי השכר והזכויות הנלוות כאמור, כפיצוי בגין הפרת הסכם ו/או כפיצוי בגין ביצוע הסכם שלא בתום לב ו/או בעשיית עושר ולא במשפט ו/או כפיצוי על הפרת חובה חקוקה בהסכם קיבוצי.
38. לחילופין, ולשם הזהירות בלבד יתבקש בית הדין הנכבד ליתן סעד הצהרתי לפיו הפרה הנתבעת את הסכם 2000 כלפי חברי הקבוצה ובמסגרתו להורות על אופן חישוב הפרשי השכר והזכויות הנלוות כאמור.
39. בנוסף, ליתן הוראות בדבר אופן מסירת המידע אודות הפרת הסכם 2000, הפרשי השכר והזכויות הנלוות לחברי הקבוצה, על מנת שיוכלו לממש את זכותם, לרבות על ידי ניהול תובענה ייצוגית על דרך הצטרפות בהתאם להוראות סעיף 12 לחוק תובענות ייצוגיות.
40. התובעת סבורה כי כל העילות והסעדים כמפורט בבקשה זו מתאימים להידון במסגרת תובענה ייצוגית ולכן יש לאשר את הבקשה על כל רכיביה.

41. לשם הזהירות, ככל שיחליט בית הדין הנכבד כי חלק מהעילות או הסעדים אינו מתאים לביורר במסגרת תובענה ייצוגית, יתבקש בית הדין הנכבד לאשר חלק מהעילות והסעדים כמפורט בבקשה זו, לרבות על ידי אישור התובענה הייצוגית בשינויים בהתאם לסעיף 13 לחוק תובענות ייצוגיות.

### פרק ח' - רקע עובדתי בעניינם של חברי הקבוצה וסכום התביעה הייצוגית

42. לאור האמור בפסק הדין בעניין טבך באזורי ובארצי, ברור כי העובדות שמקימות את עילות התביעה האישית של התובעת מתקיימות גם בעניינם של כל אחד מחברי הקבוצה האחרים.

43. חברי הקבוצה היו בתקופה הקובעת סטודנטים שביצעו את עבודתם בנתבעת כעבודה זמנית וחלקית ולכן גם לא היו מודעים לזכויותיהם כעובדים ומכל מקום, לא עמדו על זכויותיהם כמפורט בבקשה זאת.

44. הנתבעת ניצלה מצב זה ולא פעלה כדי ליישם את תוצאתם של פסקי הדין בעניין טבך לגבי שאר חברי הקבוצה.

45. גם לאחר פסקי הדין בעניין טבך לא שילמה הנתבעת את הזכויות המפורות לתובעת או לחברי הקבוצה. כך למשל, לאחר פסק הדין בעניין טבך בבית הדין הארצי, הגישו 14 עוזרי מחקר תביעה פרטנית כדי לקבל את המגיע להם בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי בעניין נוי טבך.

העתק כתב תביעה של 14 עוזרי מחקר נגד הנתבעת מצורף ומסומן כנספח 9

46. התובעת אינה יודעת מהם הנתונים של כל חברי הקבוצה, שכן כל הנתונים אודות חברי הקבוצה נמצאים ברשותה של הנתבעת, לרבות במערכות השכר הממוחשבות שלה וניתנים לשליפה בלחיצת כפתור. המספרים שיפורטו להלן מובאים לצורך הערכה בלבד של סכום התובענה הייצוגית.

47. נתוני האמת יתבררו בהליך גילוי המסמכים בהתאם לרישומים שערכה הנתבעת אודות חברי הקבוצה במערכות השכר שלה והמסמכים שברשותה.

48. במסגרת בקשה לאשר תביעה כייצוגית אין חובה על התובע לכמת הנזק ולהציגו במדויק כך גם נפסק בת.א. 2033/00 בש"א 12904/00 שגיב נ' בנק לאומי תק-מח 1249 (4)2003.

"המבקש 'הראה' קיומו של נזק אישי כתוצאה ממעשי הטעיה. אין מוטלת עליו החובה להראות או להוכיח, בשלב הדיון בבקשה לאישור התובענה כייצוגית, את שיעור הנזק והיקפו ואין עליו לכמתו, אלא 'די בכך' שיראה כי נגרם לו נזק".

49. השכר שהיה על הנתבעת לשלם לחברי הקבוצה בהתאם להסכם 2000, מפורט בטבלאות השכר של הות"ת (נספח 4).

50. על פי טבלאות השכר, במהלך השנים, 2008 - 2012 ככל שגדל הותק של עוזר המחקר כך גדלה משכורתו החודשית.

51. על מנת לחשב את סכום התביעה הייצוגית, ערכה התובעת חישובים לפי סדר דלקמן:

51.1 חישוב השכר השעתי הממוצע שהתקבל בפועל על ידי עוזרי המחקר בתקופה הקובעת. אין בידי התובעת המייצגת נתונים אודות השכר ששולם בפועל לכל

אחד מחברי הקבוצה. יחד עם זאת, לצורך חישוב סכום התביעה ועל מנת שלא יימצא הסכום שייפסק בפועל נמוך מהסכום המוערך, יחושבו הפרשי השכר והזכויות הנלוות של כלל חברי הקבוצה בהתאם להפרש שבין השכר הממוצע כמפורט לעיל לבין שכר מינימום כפי שהיה באמצע התקופה, דהיינו במהלך שנת 2009 (דהיינו בסך של 20.7 ₪)

51.2. חישוב השכר הממוצע המגיע לחבר קבוצה לפי הסכם 2000 כממוצע השכר בהתאם לטג:לאות השכר של ות"ת, בין השכר המינימלי בשנת 2008 (עוזר מחקר בותק הנמוך ביותר) לבין השכר המקסימלי בשנת 2012 (לעוזר מחקר בותק הגבוה ביותר).

51.3. חישוב הפרשי השכר הממוצע לחבר קבוצה על ידי הפחתת השכר הממוצע שהתקבל בפועל מהשכר הממוצע המגיע לפי הסכם 2000.

51.4. אין בידי התובעת המייצגת נתונים אודות שיעור המשרה בפועל של כל אחד מחברי הקבוצה. יחד עם זאת, לצורך חישוב סכום התביעה ועל מנת שלא יימצא הסכום שייפסק בפועל נמוך מהסכום המוערך, יחושבו הפרשי השכר והזכויות הנלוות של כלל חברי הקבוצה בהתאם לשיעור משרה מלא (אם וככל ששיעור המשרה משפיע על הזכות).

51.5. הפרש הזכויות הנלוות הממוצע לחבר קבוצה חושב בהתאם להפרש שכר השעה הממוצע ושיעור המשרה הממוצע כמפורט לעיל, בכל עילה ועילה מהזכויות הנלוות.

51.6. חישוב מספר חברי הקבוצה על ידי:

51.6.1. הערכת מספר עוזרי המחקר שהועסקו בכל שנה בתקופה הקובעת.

51.6.2. הערכת תקופת העבודה הממוצעת של חבר קבוצה בתקופה הקובעת.

51.6.3. הכפלת מספר עוזרי המחקר בכל שנה בשנות התקופה הקובעת וחלוקתם בתקופת העבודה הממוצעת של חבר קבוצה.

51.7. חישוב ממוצע הפרשי השכר לכלל חברי הקבוצה בוצע על ידי הכפלת הפרש השכר הממוצע לחבר קבוצה כפול מספר חברי הקבוצה.

51.8. חישוב ממוצע הפרשי הזכויות הנלוות לכלל חברי הקבוצה בוצע על ידי הכפלת הפרש ממוצע הזכויות הנלוות לחבר קבוצה כפול מספר חברי הקבוצה.

51.9. סכום התובענה הייצוגית חושב בסכום של שתי עילות הבקשה לאישור:

51.9.1. סכום הפרשי השכר הממוצע לכלל חברי הקבוצה.

51.9.2. סכום הפרשי הזכויות הנלוות הממוצע לכלל חברי הקבוצה.

52. יחד עם זאת, הואיל ולצורך חישוב סכום התביעה הייצוגית המלא נלקח בחשבון הפרש בין השכר המגיע לבין שכר המינימום וכן שיעור משרה מלא, לפיכך, לפי הערכת התובעת הייצוגית, הסכום בהתאם לתחשיב לעיל הוא הערכה של סכום התביעה הייצוגית המקסימלי.

53. יחד עם זאת, לשם השלמת התמונה הובא בתחשיב סכום התובענה הייצוגית גם חישוב בהתאם לעילת התביעה האישית של התובעת המייצגת כפול מספר חברי הקבוצה המוערך.

1  
54. מספר חברי הקבוצה וחישוב סכום התביעה הייצוגית מפורט בתחשיב סכום התביעה הייצוגית המצורף לבקשה לאישור זאת ומהווה חלק בלתי נפרד ממנה.

2  
תחשיב עילה אישית ממוצעת לרבות הפרשי שכר פיצויי פיטורים וזכויות נלוות, וכן חישוב מספר חברי הקבוצה וסכום התביעה הייצוגית מצורף ומסומן כנספח 10

55. לאחר שהנתבעת תמסור פרטים מלאים אודות שכרם של חברי הקבוצה בתקופה הקובעת, לרבות בהליכי גילוי המסמכים, ניתן יהיה לחשב את סכום התביעה האישית של כל אחד מחברי הקבוצה ואת סכום התובענה הייצוגית המדויק.

56. לאור כל האמור לעיל, הערכת סכום התביעה הייצוגית הוא כמפורט בנספח תחשיב הזכויות הקבוצתי.

57. לאחר אישור הבקשה לאישור תובענה ייצוגית, יתבקש בית הדין הנכבד לפסוק כי על הנתבעת לשלם לחברי הקבוצה את סכום התובענה הייצוגית כפי שיוכח בתוספת ריבית חוקית, החל מהיום שבו אמור היה להשתלם כל סכום, ועד ליום התשלום בפועל.

### פרק ט' - חוק תובענות ייצוגיות ומדוע עילת התביעה באה בגדרו של הפרט בתוספת:

58. 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;

(2) רשות ציבורית בתביעה או בענין כאמור בסעיף 3(א), שבתחום אחת המטרות הציבוריות שבהן עוסקת הרשות הציבורית - בשם קבוצת בני אדם אשר אותה תביעה או אותו ענין, מעוררים שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל החברים הנמנים עמה;

(3) ארגון בתביעה או בענין כאמור בסעיף 3(א), שבתחום אחת המטרות הציבוריות שבהן עוסק הארגון - בשם קבוצת בני אדם אשר אותה תביעה או אותו ענין מעוררים שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל החברים הנמנים עמה, ובלבד שבית המשפט שוכנע כי, בנסיבות הענין, קיים קושי להגיש את הבקשה בידי אדם כאמור בפסקה (1) ואולם, המועצה הישראלית לצרכנות כהגדרתה בחוק המועצה הישראלית לצרכנות, התשס"ח-2008, תהיה רשאית להגיש בקשה לאישור תובענה כתובענה ייצוגית, אף אם אין קושי להגיש את הבקשה בידי אדם כאמור בפסקה (1)."

59. סעיף 3(א) לחוק תובענות ייצוגיות קובע לא תוגש תובענה ייצוגית אלא בתביעה כמפורט בתוספת השנייה:

3. (א) לא תוגש תובענה ייצוגית אלא בתביעה כמפורט בתוספת השנייה או בענין שנקבע בהוראת חוק מפורשת כי ניתן להגיש בו תובענה ייצוגית;

60. בהתאם לסעיפים 10(1) ו-10(2) לתוספת השנייה לחוק תובענות ייצוגיות מוסמך בית הדין הנכבד לאשר בקשה לתביעה ייצוגית בעילה הנמצאת בגדר סמכותו:

10. (1) תביעה בעילה אשר לבית דין אזורי לעבודה הסמכות הייחודית לדון בה לפי סעיף 24(א1), (וא) 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.

(2) תביעה של עובד בעילה לפי סעיף 6א לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987, תביעה של עובד בעילה לפי סעיפים 2 ו-3 לחוק הזכות לעבודה בישיבה, התשס"ז-2007, או לפי חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996.

61. סעיף 10(3) לתוספת השנייה 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";

62. סעיפי המשנה המוזכרים בפרט שבתוספת מתוך 24(א) לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969, קובעים כדלקמן:

"24. (א) לבית דין אזורי תהא סמכות ייחודית לדון -

(1) בתובענות בין עובד או חליפו למעביד או חליפו שעילתן ביחסי עובד ומעביד, לרבות השאלה בדבר עצם קיום יחסי עובד ומעביד ולמעט תובענה שעילתה בפקודת הנוזיקין [נוסח חדש];

(א1) בתובענה שעילתה במשא ומתן לקראת כריתתו של חוזה ליצירת יחסי עובד ומעביד, בתובענה שעילתה בחוזה כאמור לפני שנוצרו יחסי עובד ומעביד או לאחר שנסתיימו יחסים כאמור, או בתובענה שעילתה בקבלת אדם לעבודה או באי-קבלתו;

...

(3) תובענות של חברים או חליפיהם או של מעבידים או חליפיהם נגד קופות גמל, כמשמעותן בחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958, או תובענות של קופות הגמל נגד חבריהן או חליפיהם או נגד מעבידים או חליפיהם הכל אם התובענות נובעות מהחברות בקופות או מחבותם של מעבידים לקופות, לפי הענין וכן כל תובענה לקצבה הנובעת מיחסי עובד ומעביד";

63. לתובעת עילה תביעה אישית כנגד הנתבעת בכל עילות התובענה הייצוגית כנדרש בסעיף 4(א1) לחוק תובענות ייצוגיות.

64. התובענה הייצוגית אותה מבקשת התובעת לאשר באה בנדרים האמור בסעיף 10(1) ו-11(2) לחוק תובענות ייצוגיות, לרבות לאור סעיף 24(א) לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969 כמפורט לעיל:

64.1. תביעת הקבוצה היא תובענה בין עובד למעביד, שעילתה ביחסי עובד ומעביד.

64.2. תביעת הקבוצה היא תובענה שאיננה עילה בפקודת הנוזיקין.

64.3. לא נדרש בתובענה הייצוגית 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 וסעדים אלה התיישנו במועד הגשת הבקשה לאישור לגבי חברי הקבוצה.

64.4. עד למועד הגשת בקשה זאת לא פעל ארגון העובדים לאכיפת זכויות חברי הקבוצה.

65. הפסיקה העדכנית בעניין תביעות ייצוגיות בבתי הדין לעבודה לאור חוק תובענות ייצוגיות, סללה את הדרך לניהול תובענה ייצוגית בבתי הדין לעבודה במקרים בהם התגלתה הפרה שיטתית של זכויות עובדים:

ראו עניין גולוב<sup>28</sup> - בית הדין האזורי קיבל תובענה ייצוגית נגד חברת שמירה בעילת אי הפקדה לפנסיה כפי חובתה בצו ההרחבה שענף השמירה.

ראו עניין שחק<sup>29</sup> - בית הדין האזורי קיבל תובענה ייצוגית נגד חברת שמירה בעילת ביצוע ניכויים שלא כדין.

ראו עניין בוסקילה באזורי<sup>30</sup> ובארצי<sup>31</sup> - בית הדין הארצי קיבל ערעור על דחיית בקשה לאישור בגין אי תשלום תוספת ותק לאור קיומו של הסכם קיבוצי והחזיר את התיק לבירור בית הדין האזורי שאישר ניהול תובענה ייצוגית כנגד 3 חברות שמירה, בעילה של תשלום אי תוספת ותק.

ראו: עניין גנייב<sup>32</sup> - אישור תובענה ייצוגית בגין הפחתת שכר וניכוי שכר לאור כניסתו לתוקף של צו ההרחבה בענף רשתות שיווק המזון.

ראו: עניין חבושה<sup>33</sup> - דחיית ערעור ואישור תובענה ייצוגית בעניין פנסיה בענף השמירה למרות הסכם קיבוצי.

ראו עניין גולוב בארצי<sup>34</sup> - ביה"ד הארצי קיבל בקשה לאישור תביעת המערער נגד המשיבה כתובענה ייצוגית ביחס לעילת אי ביצוע הפרשות לפנסיה ברכיב התגמולים מכוח צו ההרחבה בענף השמירה.

ראו עניין סיגל בן שלמה<sup>35</sup> - ביה"ד הארצי לעבודה הותיר על כנה את החלטת ביה"ד האזורי, לאשר תובענה ייצוגית שהגישה המשיבה, בעילה של אי ביצוע הפרשות לקופת תגמולים.

ראו עניין שחק<sup>36</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.

ראו עניין אמיר אפרים<sup>37</sup> - אושר ניהול תובענה ייצוגית נגד המשיבה בעילה של החזר על הוצאות רכב.

<sup>28</sup> ת"צ 9404-08 גולוב יבגני נ' אלטרנטיבה שירותי אבטחה בע"מ (פורסם במאגר נבו).

<sup>29</sup> תעא (ז-ז) 1265-09 רונן תורג'מן נ' שחק - אבטחה, שמירה ושירותי משדד בע"מ (פורסם במאגר נבו).

<sup>30</sup> תעא (הי"ז) 924/07 בוסקילה אילן נ' סער ביטחון בע"מ (פורסם במאגר נבו).

<sup>31</sup> ע"ע 132/10 בוסקילה ואח' נ' סער בטחון בע"מ ואח' (פורסם במאגר נבו).

<sup>32</sup> סע (ת"יא) 3128-10-10 גנייב סבטלנה נ' טיב רשתות בע"מ (פורסם במאגר נבו).

<sup>33</sup> עע 67/10 ארז חבושה נ' יבטח (פורסם במאגר נבו).

<sup>34</sup> ע"ע 6540-10-10 יבגני גולוב נ' אלטרנטיבה שירותי אבטחה בע"מ (פורסם במאגר נבו).

<sup>35</sup> ע"ע 454-09 ב.ג. מוקד אבטחה בע"מ נ' סיגל בן שלמה (פורסם במאגר נבו).

<sup>36</sup> עע 246/09 רונן תורג'מן נ' שחק אבטחה ושירותי משדד בע"מ (פורסם במאגר נבו).

<sup>37</sup> ע"ע 633-08 אמיר אפרים נ' גל מעיתון שיווק והפצת עיתונים בע"מ (פורסם במאגר נבו).

ראו עניין וירון<sup>38</sup> - אישור תובענה ייצוגית בעניין פנסיה בבית הדין הארצי לעבודה למרות טענות לקיומו של הסכם קיבוצי.

ראו עניין שמואלביץ<sup>39</sup> - אישור תובענה ייצוגית בהסכמה בבית הדין הארצי.

ראו עניין דינמיקה<sup>40</sup> - אישור תובענה ייצוגית בעניין אי הפקדה לפנסיה וניכויים שלא כדין למרות הסכם קיבוצי.

ראו עניין שיאון<sup>41</sup> - אישור תובענה ייצוגית בעניין הפקדות לפנסיה ודמי חגים בענף השמירה למרות הסכם קיבוצי.

ראו עניין סבצקוב<sup>42</sup> - אישור תובענה ייצוגית בעניין תוספת ותק בענף השמירה.

ראו עניין רדושיצקי<sup>43</sup> - אישור תובענה ייצוגית בעניין דמי חגים.

ראו עניין ספרנסקי<sup>44</sup> - אישור תובענה ייצוגית בעניין פנסיה וחגים בענף השמירה.

ראו עניין גבע<sup>45</sup> - אישור תובענה ייצוגית בעניין איחור בתשלום שכר.

ראו עניין בג"צ גולדברגר<sup>46</sup> - הסכמה של הצדדים להחזיר את הדיון לבית דין האזורי על מנת שידון מחדש בבקשה לאישור תובענה ייצוגית בעניין העילה שאושרה בבית דין ארצי, היינו אי הפרשה לפנסיה בסעיף תגמולים.

ראו עניין פרץ<sup>47</sup> - בית הדין האזורי אישר ניהול תובענה ייצוגית נגד חברת שמירה בעילת אי הפקדה כדין לפנסיה.

ראו עניין לאון מגיאר בארצי<sup>48</sup> ובאזורי<sup>49</sup> - בית הדין האזורי אישר ניהול תובענה ייצוגית נגד חברת שמירה בעילת אי הפקדה כדין לפנסיה ובית הדין הארצי דחה ערעור על החלטה זאת.

ראו עניין קלינור<sup>50</sup> - קבלת בקשה לאישור תובענה ייצוגית בגין אי הפרשות לקרן פנסיה וביצוע ניכויים שלא כדין.

ראו עניין רדידה<sup>51</sup> - קבלת בקשה לאישור תובענה ייצוגית בגין אי הפרשה לקרן פנסיה ואי תשלום דמי חגים.



<sup>38</sup> עע 629/07 יגאל וירון נ' תבל אבטחה ניקיון ושירותים בע"מ ואח"י (פורסם במאגר נבו).  
<sup>39</sup> עע 238/07 שמואלביץ נ' קודקוד - פסק דין בהסכמה (פורסם במאגר נבו).

<sup>40</sup> תעא (ת"א) 4921/10 רבקה ארביב נ' סכ-כליפא אחזקות בע"מ (פורסם במאגר נבו).  
<sup>41</sup> תעא 1235-09 רונן דניאלי נ' שיאון שמירה אבטחה שירותים וניקיון בע"מ (פורסם כנבו).

<sup>42</sup> עב (חי"י) 750/07 סבצ'קוב ודים נ' ביטחון לאומי בע"מ (פורסם במאגר נבו).  
<sup>43</sup> בשא (ת"א) 8248/07 רדושיצקי כרמי נ' קיו. איי. אס ישראל בע"מ (פורסם במאגר נבו).

<sup>44</sup> בשא (ת"א) 3139/09 ספרנסקי רומן נ' מרחב-אבטחה שמירה ניקיון ושירותים בע"מ (פורסם כנבו).  
<sup>45</sup> עב 2598/08 יצחק (איזי) גבע נ' יבטח אבטחה ושמירה בע"מ (פורסם במאגר נבו).

<sup>46</sup> בג"צ 2023/10 אבישי גולדברגר נ' בית הדין הארצי לעבודה (פורסם במאגר נבו).  
<sup>47</sup> סע (ת"א) 9403-08 גל פרץ מאיר נ' רשף בטחון (1993) בע"מ (פורסם במאגר נבו).

<sup>48</sup> עע (ארצי) 11-12-46070-11 בן בטחון (1989) בע"מ נ' מגיאר לאון (פורסם במאגר נבו).  
<sup>49</sup> תעא (ת"א) 1519-09 לאון מגיאר נ' בן בטחון (1989) בע"מ (פורסם כנבו).

<sup>50</sup> דמ"ש 11-10778-07 ילנה נ' קלינור שרותים לישראל בע"מ (פורסם כנבו).  
<sup>51</sup> תע"א 12694-08 רדידה נ' סומך אבטחה בע"מ (פורסם כנבו).

**פרק י' - השאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לקבוצה**

66. התובענה מעוררת שאלות של עובדה או משפט המשותפות לכלל חברי הקבוצה, וש וודאות קרובה, שהן יוכרעו בתובענה לטובת הקבוצה, והן יפורטו להלן:

- 66.1. האם הנתבעת הפרה את הסכם 2000 כלפי חברי הקבוצה.
- 66.2. האם הנתבעת חייבת לשלם לחברי הקבוצה פיצוי בגין הפרשי השכר וחזכויות הנלוות או חלק מהן.
- 66.3. כיצד יש לחשב את הפיצוי שעל הנתבעת לשלם לחברי הקבוצה בגין הפרשי השכר והזכויות הנלוות או חלק מהן.
- 66.4. האם על הנתבעת לשלם לחברי הקבוצה את הפיצוי המגיע להם בגין הפרשי השכר והזכויות הנלוות בתוספת ריבית חוקית עד ליום התשלום בפועל, ואם כן מאיזה מועד.

67. הנתבעת לא פעלה לפצות את כל חברי הקבוצה בעקבות פסקי הדין בעניין נוי טבך ועל כן אין מנוס מן המסקנה כי השאלות כמפורט לעיל משותפות באופן מהותי לכלל חברי הקבוצה וטובת חברי הקבוצה דורשת כי הדיון בשאלות אלה ייערך כדיון משותף. כך תהיה ההכרעה בשאלות כמפורט לעיל יעילה, הוגנת ולטובת חברי הקבוצה.

**פרק יא' - תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת**

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

69. אין מתאים ממכשיר התובענה הייצוגית כדי להכווין התנהגות ראויה שכן מדובר במכשיר משפטי-חברתי המגן על הפרט והכלל שיש להפעילו בגמישות וביעילות כפי שנקבע בעניין רעא 4556/94 טצת ואחי נ' א' זילברשץ ואחי (פורסם במאגר נבו):

"אמת המידה אשר צריכה להדריך אותנו היא זו המבטאת את התכלית המונחת ביסוד התובענה הייצוגית: הגנה על אינטרס הפרט ואכיפוז החוק לטובת הכלל, תוך מניעת תביעות סרק. במצב זה על בית המשפט לגלות מודעות לתובענות הייצוגיות. אין לראות בתובענה הייצוגית מכשיר 'מונסטרוזי' (כביטוי של השופט לומברד בפרשת (1968) 572, 555 F.2d 391 Eisen V. Carlisle & Jacquelin). אין להרתיע תובעים תמימים משימוש בתובענה ייצוגית. יש לראות בה מכשיר משפטי-חברתי המגן על הפרט והכלל. יש להפעילו בגמישות וביעילות. יש להיזהר מהוספת דרישות מקדמיות לאישורן של תובענות כייצוגיות, העלולות לסרבגל הליך במקום ליעלו..."

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

71. מספר חברי הקבוצה גדול ופיזורם רב, לרבות לאור העבודה כי קיימים עובדים שכבר אינם עובדים אצל הנתבעת ואין אפשרות מעשית לרכוזם.

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

73. מאידך גיטא, גם אם היו עובדי הנתבעת עומדים על זכותם ונוקטים הליכים משפטיים נפרדים כנגד הנתבעת, היה הדבר גורם לעומס מיותר על בתי הדין לעבודה, וזאת לעומת דיון אחד ומאוחד בשאלות המשותפות לכל חברי הקבוצה כמפורט לעיל.

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

75. 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 לעיל, אלא גם בניהול ההליך המשפטי במקרה שהעובד נדרש להגיש תביעה אישית כנגד מעסיקו.

76. לאישור תביעה זו כייצוגית קיים יתרון ברור של הרתעת מעסיקים מפני הפרת זכויות העובדים. הרתעה זו נחוצה באופן כללי בתחום יחסי העבודה הטומנים בחובם אי-שוויון אינהרנטי בין המעסיק לעובדיו, ובמיוחד במקומות עבודה המעסיקים עובדים חלשים כמפורט לעיל.

77. לאור האמור לעיל, התובענה הייצוגית היא הדרך היחידה בה יקבלו חברי הקבוצה את זכויותיהם. לפיכך, בהכרח, זו היא גם הדרך היעילה וההוגנת ביותר.

78. מבחינה זו, נראה, כי לא נזים אם נאמר שלאישורה של תביעה זו כייצוגית יש השלכות חברתיות רחבות והיא הולמת את מטרותיה הלאומיות של החברה הישראלית בכלל כחברה נאורה ואת האינטרסים הציבוריים של מדינת ישראל בשמירה על ביטחונם הסוציאלי של אזרחיה, לרבות מכוח חוק העבודה המגן.

79. לגבי עובדים רבים של הנתבעת אישורה של התביעה כייצוגית יגרום להפסקת מרוץ ההתיישנות בתביעתם האישית ולכך שהנתבעת תזכה מן ההפקר תוך 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.

80. היעדרות בית הדין הנכבד לבקשה זו תקדם הן את תכלית החקיקה בתובענות ייצוגיות והן את תכלית החקיקה בתחום יחסי העבודה.

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

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

80.3. אישור התובענה כייצוגית היא למעשה הדרך היחידה העומדת בפני חברי הקבוצה – רובה ככולה – אשר תאפשר להם לקבל סעד הולם בגין הפגיעה שנפגעו מהנתבעת כתוצאה מהפרת הדין על ידה;

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

81. לאחר שהנתבעת תמסור את הנתונים שיש ברשותה לגבי כל אחד מחברי הקבוצה ניתן יהיה להציב את נתוניו האישיים של כל חבר קבוצה במקום הנתונים המפורטים בתחשיבים המצורפים לכתב תביעה זה, על מנת לחשב את הסעד שיגיע לאותו חבר קבוצה בעילות התובענה הייצוגית.

82. אם כן, לאחר שהתבעת תמסור את המסמכים והנתונים אודות שכרם של חברי הקבוצה, ניתן יהיה לחשב בקלות יחסית את סכום התובענה הייצוגית, לרבות סכום הזכויות לכל עובד ועובד בנפרד.

### פרק יב' - עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינהל בדרך הולמת

83. 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.

84. לתובעת ולקבוצה זהות אינטרסים מלאה לגבי עילות התביעה.

85. לתובעת אמונה שלמה בצדקת התביעה והיא בעלת נכונות ונחישות לקיים את ההליך המשפטי.

86. לב"כ התובעת ותק וניסיון מקצועי הן בתחום דיני עבודה והפנסיה והן בתחום ניהול הליכים משפטיים מורכבים בכלל והתביעות הייצוגיות בפרט.

87. לב"כ התובעת ניסיון רב בניהול תביעות ייצוגיות בדיני עבודה החל משלב הגשת הבקשה ועד לשלב חלוקת הפיצוי לחברי הקבוצה.

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

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

90. מדובר בתביעה מוצקה וראויה הנתמכת ברובה בהלכות פסוקות של בית הדין לעבודה.

### פרק יג' - גמול מוצע לתובע המייצג ולבא כח מייצג

91. בית הדין הנכבד יתבקש לאשר שכר טרחה לבא הכוח המייצג בשיעור של 25% בתוספת מע"מ מכל תמורה הטבה או ערך שייפסקו לטובת הקבוצה.

92. בנוסף, יתבקש בית הדין הנכבד לאשר לתובע המייצג גמול בשיעור של 5% מכל תמורה הטבה או ערך שייפסקו לטובת הקבוצה.

93. בנוסף, יתבקש בית דין הנכבד לפסוק לתובע המייצג ובא הכוח המייצג גמול ושכ"ט בגין פעילותו למען חברי הקבוצה הנטענת, לרבות בעניין מתן צווים הצהרתיים, בהתאם לשיקול דעתו הקבוע בחוק תובענות ייצוגיות.

94. בנוסף, יתבקש בית הדין הנכבד לחייב את הנתבעת בהוצאות ההליך המשפטי.

**פרק יד' - סוף דבר**

95. אין בפנקס התובענות הייצוגיות בקשה אחרת לאישור או תובענה ייצוגית אחרת אשר השאלות המהותיות של עובדה או משפט המשותפות לחברי הקבוצה המתעוררות בה, כולן או חלקן, זהות או דומות בעיקרן לשאלות המתעוררות בבקשה לאישור זאת.

96. לאור כל האמור לעיל, יתבקש בית הדין הנכבד לאשר את התובענה כייצוגית, כמפורט בכותרת בקשה זו או בשינויים כפי שימצא לנכון וליתן כל סעד בהתאם לחוק.

97. העובדות בבקשה זו נתמכות בתצהיר התובעת.

98. מן הדין ומן הצדק להיעתר לבקשה.

  
אבי מירון ינסקי, ע"ד

ב"כ המבקשת

  
גל גורן ינסקי, ע"ד

