

## הודעה בדבר הגשת בקשה לאישור הסדר פשרה

1. בהתאם לסעיפים 18(ג) ו-25(א)(3) לחוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006 ("החוק") ובהתאם להחלטת בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב בעניין ת"צ 9404-08 גולוב נ' אלטרנטיבה שירותי אבטחה בע"מ מיום 18.07.14 (להלן – "הליך התובענה הייצוגית"), מובא בזאת לידיעת הציבור כי ביום 24.6.14 הוגשה לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו בקשה לאישור הסדר פשרה, שנחתם בין יבגני גולוב ("התובע") לבין אלטרנטיבה שירותי אבטחה בע"מ ("הנתבעת") במסגרת הליך התובענה הייצוגית. הצדדים הגיעו להסכמות הכוללות שינויים מינוריים בפסק הדין שניתן על ידי בית הדין האזורי בתל אביב (כבוד השופט דורי ספיבק) ביום 23.1.13 על מנת להפוך את פסק הדין לישם בנסיבות העניין ולמנוע את קריסתה הכלכלית של הנתבעת ("פסק הדין בתביעה הייצוגית").

### עיקרי השינויים המוסכמים בפסק הדין:

2. בהתאם להסכמות, הצדדים יפעלו לביצוע פסק הדין בתביעה הייצוגית, כמפורט בסעיף 31 לפסק הדין בתביעה הייצוגית, בהתאם למנגנון ולשינויים שיפורטו להלן:

2.1. הנתבעת תפקיד, החל מיום 1.8.14 (להלן – "המועד הקובע"), מידי 12 לכל חודש סך של 4,050 ₪ (להלן: "הסכום החודשי") למשך 4 שנים (להלן: "תקופת ההפקדה"). עד למועד אישור השינויים בפסק הדין על ידי בית הנכבד, יופקד הסכום החודשי בידי הנאמנות של ב"כ הנתבעת. החל ממועד אישור השינויים בפסק הדין על ידי בית הנכבד, הנתבעת תפקיד את הסכום החודשי בידי הנאמנות של ב"כ הקבוצה, ובנוסף יועבר הסכום שהופקד בידי ב"כ הנתבעת, בהתאם לסעיף זה, לידי הנאמנות של ב"כ הקבוצה. תקופת ההפקדה תוארך למשך שנה נוספת (להלן "תקופת ההפקדה המוארכת") עד להשלמת התשלומים לעובדים הזכאים, ככל שיהיו כאלה במועד סיום תקופת ההפקדה.

2.1.1. סכום ההפקדה בתקופת ההפקדה המוארכת יהיה בהתאם להמצאת אישור רואה חשבון מעודכן מטעם אלטרנטיבה אשר יפרט את גובה התשלום החודשי בו תוכל לעמוד.

2.1.2. כל האמור בבקשה זו, לגבי תקופת ההפקדה יחול גם לגבי תקופת ההפקדה המוארכת, לרבות לגבי הארכתה כמפורט בסעיף זה, וחוזר חלילה, עד להשלמת כל התשלומים לעובדים הזכאים, ככל שיהיו כאלה במועד סיום תקופת ההפקדה המוארכת.

2.1.3. "העובדים הזכאים" בסעיף זה, משמעו:

2.1.3.1. כל העובדים ששמותיהם מפורטים ברשימה כאמור בסעיף 31.א. בפסק הדין.

2.1.3.2. בנוסף כל העובדים ברשימה הנוספת כמפורט בסעיף 31.ט. לפסק הדין, לפי קביעת הממונה כאמור בסעיפים 31.יא - יב לפסק הדין.

2.1.3.3. בנוסף כל עובד אחר הנמנה על הקבוצה לפי קביעת הממונה כאמור בסעיף 31.יב לפסק הדין.

- 2.2 הסכום החודשי יחולק בכל חודש ל-3 סכומים, בהתאמה להוראות סעיפים 31. א.- ג. לפסק הדין, כדלקמן:
- 2.2.1 3,000 ₪ לחשבון הפיצוי.
- 2.2.2 750 ₪ לחשבון שכ"ט.
- 2.2.3 300 ₪ לחשבון ההוצאות.
- 2.3 למרות האמור לעיל תשלם הנתבעת מקדמה בסך של 5,400 ₪ לחשבון ההוצאות בתוך 30 יום מהמועד בו יאשר בית הדין את השינויים בפסק הדין מיום 23.1.13, במקום התשלום החודשי בסך 300 ₪ לתקופה של 18 חודשים, כמפורט לעיל.
- 2.4 סעיף 31.ד. לפסק הדין ימחק ובמקומו יבואו ההוראות הבאות "ב"כ הקבוצה יפרסם את דבר מתן פסק דין זה ויביאו לידיעת 143 העובדים הזכאים לפיצוי בדרך של פנייה בדואר רשום או באמצעות ניסיון ליצירת קשר טלפוני לפחות פעם אחת לכל אחד מהעובדים ובכך יצא "ב"כ הקבוצה ידי חובתו".
- 2.5 סעיף 31.ח. יימחק המשפט: "לפעולות נוספות בהן עליו לנקוט לאיתור העובדים או לחילופין"
- 2.6 בסעיפים 31.ט. ו-31.י. לפסק הדין תמחקנה המילים "ב"כ הקבוצה" ובמקומן תבוא המילה "הממונה", כך שהממונה (ארגון העובדים) יבצע את פעולות איתור העובדים כמפורט בסעיפים אלו.
- 2.7 הממונה הנקוב בסעיף 31.יא. לפסק הדין יהיה ארגון העובדים היציג של עובדי החברה – ההסתדרות הלאומית (להלן – "הממונה").
- 2.8 בסעיף 31.יב. לפסק הדין, תמחק המילה "ישירות" ותתווסף סיפא כדלקמן: "התשלומים לחברי הקבוצה לפי סעיף זה ישולמו מתוך חשבון הפיצוי על פי הוראת "ב"כ הקבוצה והתשלומים בגין שכ"ט ישולמו מחשבון שכ"ט".
- 2.9 התשלומים בגין גמול לתובע לפי סעיף 32 לפסק הדין ובגין שכ"ט עו"ד לפי סעיף 23.ד. לפסק הדין ישולמו ב-7 תשלומים עוקבים (בכל 12 לחודש) שהראשון שבהם יהיה תוך 30 ימים מהמועד בו יאשר בית הדין את השינויים בפסק הדין מיום 23.1.13.
- 2.10 אם למרות שינוי פסק הדין כמפורט לעיל תקלע אלטרנטיבה להליכי חדלות פירעון, תעביר אלטרנטיבה לב"כ הקבוצה את נתוני מערכת השכר של החברה בקובץ מגנטי על מנת שיוכל לפנות לחברי הקבוצה כדי לידעם על זכותם להגשת תביעות חוב למוסד לביטוח לאומי לצורך מימוש זכויותיהם לרבות על פי פסק הדין. מבלי לפגוע בהתחייבות הנתבעת לפי סעיף זה, יהיה "ב"כ הקבוצה זכאי לקבל מארגון העובדים היציג את כל הנתונים אודות חברי הקבוצה.
3. פסק הדין יהווה מעשה בית-דין בהתאם למפורט להלן:
- (1) בין אלטרנטיבה לעובדים **שיאותרו במסגרת פסק הדין** (בקשר לעילת התביעה עבור התקופה הקובעת)
- (2) בין אלטרנטיבה לכלל העובדים (בקשר לעילת התביעה עבור התקופה הקובעת), **בנוגע להגשת בקשה לאישור תביעה ייצוגית.**

4. הנתבעת מתחייבת שלא תעלה טענת התיישנות בנוגע לעובדים שלא יפנו ויבקשו לממש את זכויותיהם על פי הסדר הפשרה, ובלבד שעילת התביעה שלהם לא התיישנה ביום הגשת בקשת האישור.
5. הגשת התנגדויות ופרישה מהסדר הפשרה- בהתאם להוראות סעיף 18(ד) לחוק, כל אדם הנמנה עם חברי הקבוצה שלעיל, או אחד מהגופים המנויים בסעיף, רשאי להגיש לבית הדין (עם העתק לב"כ הצדדים), עד ליום 20/10/14, התנגדות מנומקת בכתב להסדר הפשרה וכן להמלצה המוסכמת בעניין גמול ושכר טרחת ב"כ התובעים, ובהתאם לסעיף 18(ו) לחוק, כל אדם הנמנה עם חברי הקבוצה שלעיל רשאי להודיע לבית הדין (עם העתק לב"כ הצדדים), עד ליום 20/10/14, בטופס ערוך כאמור בתקנה 7 לתקנות תובענות ייצוגיות, התש"ע-2010, על רצונו שלא להיכלל בקבוצה.
6. בהתאם לאמור לעיל, מצ"ב פסק הדין המתוקן לאחר השינויים שבוצעו בו בהסכמת הצדדים.
7. זכות עיון- הסדר הפשרה המלא עומד לעיון חברי הקבוצה, בפנקס התובענות הייצוגיות, במזכירות בית הדין וכן בתיאום מראש במשרדי ב"כ התובע, עו"ד גל גורודיסקי, מרח' יהודה הלוי 75 (טל': 035605222 ; פקס : 035663660).

ת"צ 9404-08

23 ינואר 2013

בפני: כב' השופט דורי ספיבק – אב"ד  
נ.צ. מר בהג'ת חג' יחיא (עובדים)  
נ.צ. מר יצחק סרי (מעבידים)

התובע: גולוב יבגני

ע"י ב"כ עו"ד גל גורודיסקי

-

הנתבעת: אלטרנטיבה שירותי אבטחה בע"מ

ע"י ב"כ עו"ד שלמה בכור

כתבי עת:

[אלון קלמנט, "פשרה והסתלקות בתובענה הייצוגית", משפטים, מא \(יוני 2011\) 5](#)

["פתיח", משפטים, מב \(יולי 2012\) 1](#)

מיני-רציו:

\* ביה"ד דן בחובתה של הנתבעת לפצות את עובדיה, חברי קבוצה בתובענה שאושרה כתובענה ייצוגית, בגין אי ביצוע הפרשות לפנסיה ברכיב התגמולים, והנחה את הצדדים בעניינים שנתרו במחלוקת ביניהם, הנוגעים למספר החברים בקבוצה, לגובה הפיצוי המדויק והאופן שבו יידרש כל אחד מחברי הקבוצה להוכיח את זכאותו לפיצוי.

\* דיון אזרחי – תובענה ייצוגית – לפי חוק תובענות ייצוגיות

\* דיון אזרחי – תובענה ייצוגית – שכר טירחה של בא-כוח מייצג

\* דיון אזרחי – תובענה ייצוגית – גמול לתובע מייצג

\* דיון אזרחי – תובענה ייצוגית – תכליתה

פסק דין זה עניינו אי ביצוע הפרשות לפנסיה של הנתבעת, חברה למתן שירותי שמירה ואבטחה, לעובדיה והוא ניתן בהמשך לאישור התובענה כייצוגית בביה"ד הארצי לעבודה. בפסק הדין של ביה"ד הארצי נקבע כי הקבוצה שעניינה יידון בתובענה הייצוגית תכלול את עובדי הנתבעת שעברו את תקופת הניסיון בת 6 החודשים, עבדו בחברה בשמירה או אבטחה בשבע השנים, או בחלק מהן, שקדמו להגשת הבקשה לאישור (21.8.08) ולא הופרשו עבורם כספים לקרן פנסיה (ברכיב התגמולים) מכוח צו ההרחבה בענף השמירה. הסעד הנתבע הוא פיצוי בשיעור הפרשות שהיו אמורות להיות מועברות לקרן הפנסיה ברכיב התגמולים – 6% משכרו החודשי של כל אחד מהעובדים בתקופת עבודתו. הנתבעת הודתה בסיכומיה בחובתה לפצות את חברי הקבוצה בגין אי

ביצוע הפרשות לפנסיה ברכיב התגמולים והדיון נסב אודות אי-הסכמה בשאלת מספר העובדים החברים בקבוצה, אי-הסכמה בדבר גובה הפיצוי המדויק ואודות האופן שבו יידרש כל אחד מחברי הקבוצה להוכיח את זכאותו לפיצוי הכספי, אם בכלל.

בית הדין האזורי לעבודה (השופט ד' ספיבק ונציגי הציבור ב' חגי יחיא, י' סרי) פסק כדלקמן:

אשר למספר החברים בקבוצה המיוצגת בהעדר מחלוקת קבע ביה"ד כי כל 143 העובדים שברשימת הנתבעת הם חברים בקבוצה וזכאים לפיצוי. ביה"ד לא קבע כממצא עובדתי כי גם 188 עובדים נוספים (331 העובדים שברשימת התובע פחות 143 שברשימת הנתבעת) הם חברים בקבוצה מאחר שלא הוכח שכל אותם 188 עובדים הועסקו על ידי הנתבעת בתפקידי אבטחה או שמירה. עם זאת, בהעדר די ראיות לקבוע כי אותם 188 עובדים אינם נמנים על הקבוצה המיוצגת, ובשים לב לתקופת ההתיישנות, ציין ביה"ד כי ככל שלא תינתן לעובדים אלה האפשרות לקבל פיצוי במסגרת פסק דין זה, הם כבר לא יפוצו לעולם על כך שהנתבעת לא הפרישה להם לפנסיה. לפיכך, ביה"ד קבע מנגנון לבירור עובדתי של שאלת עיסוקו בשירות הנתבעת של כל אחד מאותם 188 עובדים, באופן שתינתן לכל אחד מהם האפשרות להוכיח (בתצהיר), בפני ממונה שימנה ביה"ד (להלן: הממונה), כי הועסק בתפקיד שמירה או אבטחה. לנתבעת תינתן הזדמנות להפריך טענה כזו באמצעות ראיה מטעמה.

אשר לגובה הפיצוי, בהעדר ראיה לסתור קיבל ביה"ד את תחשיב הנתבעת לגבי גובה השכר הפנסיוני לכל אחד מ-143 העובדים. הסכום הכולל שבו על הנתבעת לפצות את כל 143 העובדים הכוללים ברשימתה הוא 324,288 ₪. לסכום אותו יקבל כל עובד (6% מהסכום הנקוב ליד שמו) יתווספו הפרשי הצמדה וריבית מיום הגשת הבקשה לאישור התובענה כייצוגית ועד לתשלום בפועל; ביה"ד הורה כי שיעור הפיצוי אותו יקבל כל אחד מ-188 העובדים הנוספים יהיה בידי הממונה; עוד הורה ביה"ד כי כל אדם, גם אם אינו נמנה על רשימת ה-188, שיגיש תביעת חוב לממונה ויצליח להוכיח כי הינו חבר בקבוצה, יפוצה אף הוא.

אשר לשכר טרחת עורך הדין המייצג: באשר לשכר הטרחה וההוצאות בגין הפיצוי לטובת 143 העובדים הכוללים ברשימת הנתבעת שכר הטרחה יעמוד על 25% מהסכום שנפסק ו-10% מסכום זה כהוצאות משפט. באשר לשכר הטרחה וההוצאות בגין הפיצוי אותו יקבלו עובדים הנמנים על 188 העובדים הנ"ל או עובדים אחרים שיוכיחו זכאותן, ב"כ הקבוצה יקבל שכר טרחה והוצאות בסך 20% מכל סכום שישולם בפועל לכל אחד מעובדים אלה; הנתבעת תשלם לתובע המייצג גמול בסך 25,000 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית עד ליום התשלום בפועל. ביה"ד הורה לב"כ הקבוצה כיצד יעשה הפרסום בדבר פסק הדין.

## פסק דין

פסק דין זה, שעניינו אי ביצוע הפרשות לפנסיה של הנתבעת לעובדיה, ניתן בהמשך לאישור התובענה שבפנינו כייצוגית (על ידי בית הדין הארצי) ובעקבות הליך הוכחות שהתקיים בפני מותב זה.

נציין כבר בפתח דברינו כי הנתבעת בסיכומיה הודתה בחובתה לפצות את עובדיה חברי הקבוצה בגין אי ביצוע הפרשות לפנסיה ברכיב התגמולים. היא אף הדגישה, וטוב שכך, שהיא "מעוניינת להשלים באופן יעיל ומהיר את הליך העברת הפיצוי לכלל חברי הקבוצה" (סעיף 20 לסיכומיה). עם זאת, נותרו בין הצדדים מספר מחלוקות בהן אנו נדרשים להכריע. בין היתר, אין הסכמה בשאלת מספר העובדים החברים בקבוצה כפי שזו הוגדרה בפסק דינו של בית הדין הארצי, אין הסכמה בדבר גובה הפיצוי המדויק לו יהיה זכאי כל אחד מהם, והצדדים אף חלוקים בדבר האופן שבו יידרש כל אחד מחברי הקבוצה להוכיח את זכאותו לפיצוי הכספי, אם בכלל.

## רקע עובדתי וסקירת ההליכים

רקע כללי

הנתבעת הינה חברה פרטית למתן שירותי שמירה ואבטחה. התובע עבד בחברה כמאבטח, החל מיום 6.1.06 ועד למרץ או אפריל 2007 (המועד המדויק לסיום עבודתו כמו גם נסיבות סיום עבודתו שנויים במחלוקת בין הצדדים).

ביום 21.8.08 הגיש התובע תביעה נגד החברה, לתשלום זכויות שונות המגיעות לו, לטענתו, מכוח יחסי העבודה שהתקיימו בין הצדדים. בין היתר, תבע פיצויי פיטורים, גמול שעות נוספות, דמי הבראה, פדיון חופשה, תוספת ותק, דמי חגים, אש"ל, פיצוי בגין פיטורים שלא כדן, פיצוי בגין אי ביצוע הפרשות לפנסיה ועוד.

בד בבד עם תביעתו הגיש התובע בקשה לאישורה כייצוגית, דהיינו הוא ביקש לנהלה גם בשם כל העובדים שהועסקו על ידי החברה במהלך שבע השנים שקדמו להגשת בקשתו. זאת, ביחס לחמש מעילות התביעה.

ביום 5.8.10 דחה בית דין זה (מותב בראשות כב' השופטת ורדה סאמט) את הבקשה לאישור התובענה כייצוגית. התובע ערער על החלטה זו בפני בית הדין הארצי. במהלך הדיון בערעור צמצם התובע את בקשתו לאישור התובענה כייצוגית כך שתכלול שתי עילות בלבד – פיצוי בגין אי ביצוע הפרשות לפנסיה ברכיב התגמולים, וכן פיצוי בגין תשלום שכר עבודה באיחור.

#### פסק דינו של בית הדין הארצי

ביום 12.1.12 ניתן על ידי בית הדין הארצי פסק דין שנכתב על ידי כב' השופטת סגל דוידוב-מוטולה, שבו התקבל הערעור באופן חלקי. הבקשה לאישור התובענה כייצוגית התקבלה בהתייחס לעילת אי ביצוע הפרשות לפנסיה ברכיב התגמולים. לעומת זאת, נדחתה הבקשה לאישור בהתייחס לעילה של פיצוי בגין תשלום השכר באיחור. מכאן ואילך נתאר, לשם הקיצור, אך ורק את הקביעות שבפסק הדין בקשר לעילת אי ביצוע הפרשות לפנסיה ברכיב התגמולים, שכאמור, היא היחידה שאושרה כייצוגית.

בפסק דינו של בית הדין הארצי נקבע, תחילה, כי התביעה כלולה בתוספת השנייה [לחוק תובענות ייצוגיות](#), התשס"ו-2006. המחלוקת שבין הצדדים בהקשר זה נגעה לשאלת תחולת הסייג הקבוע בסעיף 10(1) לתוספת, לפיו אין לאשר תובענה כייצוגית במקרה שבו מדובר בעובד שחל עליו הסכם קיבוצי המסדיר את תנאי עבודתו, והמעביד של אותו עובד או ארגון מעבידים שהוא חבר בו הינו צד להסכם הקיבוצי. בקשר לסייג זה נקבע כי הנתבעת כלל לא הוכיחה כי חל על עובדיה, בתקופה הרלוונטית, הסכם קיבוצי כלשהו, ועל כן הסייג אינו חל.

בהמשך פסק הדין נקבע כי עומדת לתובע, לכאורה, עילת תביעה אישית. בית הדין ציין כי עילה זו מתבססת על סעיף י"ב לצו ההרחבה בענף השמירה, שנכנס לתוקף ביום 31.12.73, ומטיל על המעסיק חובה להפריש בגין עובדיו תשלומים בשיעור 5% מ"השכר היומי המלא" עבור "פנסיה ותגמולים". תשלומים אלה הועלו לשיעור של 6% מכוח צו ההרחבה בדבר הגדלת התשלומים לפנסיה מקיפה וצו ההרחבה בדבר הגדלת פנסיית יסוד (לפירוט ראו: [עע 420/06](#) ליאוניד קוגן נ' כפיר ביטחון ומיגון אלקטרוני (6.5.07)). ראוי לציין שהנתבעת לא כפרה כלל בחבותה האמורה מכוח צו ההרחבה, ואף לא כפרה בכך שלא עמדה בחובתה זו כלפי התובע. הנתבעת טענה אמנם כי התובע סירב כי יבצעו בגינו הפרשות, אך בקשר לכך קבע בית הדין הארצי כי אף אם צודקת הנתבעת בטענתה זו, אין בכך לכאורה משום טענת הגנה טובה כנגד חבות קוגנטית. בקשר לטענת החברה כי ביצעה את ההפרשות לכל שאר העובדים, או לפחות לכל שאר עובדיה, נאמר כך בסעיף 37 לפסק הדין:

"בשלב זה, ועל אף שמנהלה נשאל על כך במהלך חקירתו הנגדית, לא הוצגו על ידה מסמכים כלשהם המוכיחים טענה זו. לאור זאת, לא די בטענה בעלמא, ושמורה הזכות לחברה להוכיח טענתה זו תוך כדי הדיון בתובענה לגופה".

טענת החברה כי המערער עבד תקופה קצרה יחסית (מעט יותר משנה) ולכן אינו יכול לתבוע בשם קבוצת מעונוינים שעבדה בשבע השנים שטרם להגשת בקשתו, נדחתה בהסתמך על פסק הדין המנחה בענין בן שלמה ([ע"ע 454/09](#) ב.ג. מוקד אבטחה בע"מ נ' בן שלמה (29.3.11)).

השאלה השלישית שבה הכריע בין הדין הארצי היתה שאלת התקיימותו של התנאי הנקוב בסעיף 10(1) [לחוק תובענות ייצוגיות](#), לפיו על התובענה:

"לעורר שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל חברי הקבוצה, ויש אפשרות סבירה שהן יוכרעו בתובענה לטובת הקבוצה".

בהקשר זה נקבע, בהסתמך על שורת הלכות בנושא (ע"א 629/07 וירון נ' תבל אבטחה ניקיון ושירותים (3.1.11); בג"צ 2023/10 גולדברגר נ' בית הדין הארצי לעבודה (14.2.11); ע"ע 246/09 תורג'מן נ' שחר אבטחה ושירותי משרד (17.12.09); עניין בן שלמה) כי עצם העובדה שהסעד הכספי הנתבע לכל תובע אינו זהה, אינו מצדיק את אי אישור התובענה כייצוגית. נקבע כי די בעובדה ששיעורו היחסי של הסעד הנתבע הוא זהה וקבוע לכלל העובדים (6% משכרו היומי של העובד) כמו גם בעובדה שניתן בקלות יחסית לערוך את חישובו של הסעד הכספי האישי לכל אחד מעובדי החברה, כדי להטות את הכף לטובת אישור התובענה כייצוגית.

בית הדין הארצי הוסיף וקבע כי מתקיימים גם התנאים הנקובים בסעיפים (2)8, (3)8 ו-(4)8 לחוק, דהיינו שתובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת בנסיבות העניין, וקיים יסוד סביר להניח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בדרך הולמת ובתום לב.

לאור כל האמור, אושרה הבקשה לניהול התובענה כייצוגית בהתייחס לעילת אי ביצוע הפרשה לפנסיה ברכיב התגמולים. נקבע כי הקבוצה שעניינה יידון במסגרת התובענה הייצוגית תכלול את עובדי הנתבעת, שעברו את תקופת הניסיון בת ששת החודשים, עבדו בחברה בשמירה או אבטחה בשבע השנים – או בחלק משבע השנים – שקדמו ליום הגשת הבקשה לאישור (21.8.08) ולא הופרשו עבורם כספים לקרן פנסיה (ברכיב התגמולים) מכוח צו ההרחבה. הסעד הנתבע הוא פיצוי בשיעור ההפרשות שהיו אמורות להיות מועברות לקרן הפנסיה ברכיב התגמולים, דהיינו בשיעור 6% משכרו החודשי של כל אחד מהעובדים בתקופת עבודתו.

#### ההליכים בפני מותב זה

עם החזרת הדיון לבית דין זה, הוגש על ידי התובע ביום 15.2.12 כתב תובענה ייצוגית. ביום 19.2.12 התקיימה ישיבת קדם משפט ראשונה. ביום 25.3.12 הגישה הנתבעת את כתב הגנתה לתובענה הייצוגית. ביום 27.3.12 התקיימה ישיבת קדם משפט נוספת. הצדדים הגישו בקשות שונות ובהתאם ניתנו על ידי בית דין זה שורה של החלטות לגילוי מסמכים ולהשלמת פרוצדורות שונות הנדרשות בטרם הדיון בתובענה הייצוגית לגופה. ביום 1.5.12 הוגש כתב הגנה מתוקן. ביום 14.5.12 התקיימה ישיבת קדם משפט שלישית ואחרונה, שבסופה ניתן צו להגשת תצהירי עדות ראשית. דיון הוכחות התקיים ביום 12.7.12, ולאחריו הגישו הצדדים סיכומים בכתב. עתה עלינו להכריע בתובענה הייצוגית לגופה.

#### דיון והכרעה

הודאת הנתבעת בחבותה לפצות את חברי הקבוצה

בכתב ההגנה כמו גם בכתב ההגנה המתוקן שהגישה הנתבעת נכללה הכחשה גורפת של טענות התובע. הנתבעת חזרה וטענה ש"ביצעה הפרשות פנסיוניות מלאות עבור עובדיה אשר היו זכאים לכך". בניגוד חד לטענותיה אלה, בעמוד הראשון לסיכומיה הצהירה הנתבעת כך:

"עוד בפתח הדברים תדגיש החברה נכונות ליישם נאמנה את פסיקתו של בית הדין הארצי הנכבד ואת רצונה לפצות את כל אחד מחברי הקבוצה, הזכאי לכך, בפיצוי הכספי המגיע לו בגין חלק המעביד בהפרשות לגמלי".

במילים אחרות, לראשונה מאז תחילת ההליך, לפני למעלה מארבע שנים, הודתה הנתבעת בכך שהיא נותרה חייבת לחברי הקבוצה המיוצגת פיצוי בגין אי ביצוע הפרשות לגמל. בשלב הסיכומים לא נותרה אם כן מחלוקת בין הצדדים על כך שיש מקום שבית דין זה יכריע בתובענה לטובת חברי הקבוצה. עם זאת, אין הסכמה בין הצדדים בשאלת מספר העובדים החברים בקבוצה כפי שזו הוגדרה בפסק הדין, אין הסכמה בדבר גובה הפיצוי המדויק לו יהיה זכאי כל אחד מהם, והצדדים אף חלוקים בדבר האופן שבו יידרש כל אחד מחברי הקבוצה להוכיח את זכאותו לפיצוי הכספי, אם בכלל.

המחלוקת בדבר מספר החברים בקבוצה המיוצגת ושמותיהם

בית הדין הגדיר את הקבוצה המיוצגת כך: עובדי הנתבעת, שעברו את תקופת הניסיון בת ששת החודשים, עבדו בחברה בשמירה או אבטחה בשבע השנים – או בחלק משבע השנים – שקדמו ליום הגשת הבקשה לאישור (21.8.08) ולא הופרשו עבורם כספים לקרן פנסיה (ברכיב התגמולים) מכוח צו ההרחבה.

התובע מבקש מאיתנו לקבוע כי שמות חברי הקבוצה הם אלה המופיעים על פי הנתונים שהתקבלו לתיק בית הדין מאת המוסד לביטוח לאומי, ונסביר. בהתאם לצו שנתנו קודם להליך ההוכחות בתיק זה, מסר המוסד לביטוח לאומי לידי הצדדים את רשימת כל עובדיה של הנתבעת בתקופה הרלוונטית לתובענה זו. המוסד מסר את שמות העובדים, מספרי תעודות הזהות שלהם, ואת השכר שדווח למוסד בכל חודש וחודש מבין 84 החודשים (7 שנים X 12 חודשים) שבין אוגוסט 2001 ולאוגוסט 2008. התובע צירף לתצהירו את הרשימה המלאה. נספח א' לסיכומי ("תחשיב התובענה הייצוגית") כולל, לצידה של הרשימה הגולמית כפי שהוגשה ע"י הביטוח הלאומי, רשימה סדורה של שמות אותם עובדים שעל פי רשימת הביטוח הלאומי השלימו ששה חודשי עבודה. הרשימה הזו, הכוללת 331 עובדים, היא לשיטתו של התובע הרשימה המלאה והמדויקת של חברי הקבוצה המיוצגת.

הנתבעת מתנגדת לרשימת התובע. היא טוענת בסעיף 7 לסיכומיה, והצדק עימה, שנתוני המוסד לביטוח לאומי מתייחסים לכלל עובדי הנתבעת בשנים 2001 ל-2008, ללא הבחנה בין עובדים שעבדו בשירותה בתפקידי אבטחה ושמירה, שהם אלה שנמנים על הקבוצה כפי שהוגדרה על ידי בית הדין הארצי, לבין עובדים שעבדו בשירותה בתפקידים אחרים. הנתבעת מציינת שלאורך השנים העסיקה עובדים בתפקידי הנהלה, פיקוח, עובדי נקיון ועוד, שאינם זכאים לפיצוי. מי הם אם כן החברים בקבוצה, לשיטתה של הנתבעת? הנתבעת צירפה, לכתב הגנתה כמו גם לתצהירה, רשימה מצומצמת בהרבה מרשימת התובע, רשימה שנערכה על ידה על בסיס רשימת הביטוח הלאומי, שממנה נופו לאחר בדיקה שנערכה על ידה כל אותם עובדים שלטענתה עבדו בשירותה בתפקידים שאינם תפקידי שמירה או אבטחה (סעיף 15 לסיכומיה, עמ' 18 ש' 7 לפרוטוקול). מנכ"ל הנתבעת ציין שהכנת הרשימה ארכה זמן רב, ונבדקה על ידי הנתבעת קרוב ל-30 עד 40 פעמים. עוד ציין שהוכנסו לרשימה גם עובדים אותם לא זכר, ולפיכך היה ספק האם יש מקום להשאירם, אם לאו (סעיף 16 לסיכומיה, עמ' 19 ש' 14; עמ' 20 ש' 8; עמ' 21 ש' 24). הרשימה שהתקבלה מונה 143 עובדים בלבד, לעומת 331 העובדים ברשימת התובע.

התובע מבקש מאיתנו להתעלם מרשימת ה-143 שהציגה הנתבעת. התובע מדגיש שהנתבעת לא הוכיחה כיצד ביצעה את ניפויים של העובדים מתוך רשימת הביטוח הלאומי. בין היתר, הוא מציין שמנכ"ל הנתבעת בחקירתו הנגדית הודה שאת הניפוי הוא לא ביצע בעצמו. עובד החברה בשם "אמיתי" (נמסר שם פרטי בלבד) הוא שביצע גם לטענת הנתבעת את הניפוי, ביחד עם מנהל החשבונות של החברה (עמ' 19 ש' 11; עמ' 21 ש' 24). מאחר שמנהל החשבונות של הנתבעת, כמו גם אותו "אמיתי", כלל לא העידו בפנינו, מבקש מאיתנו התובע לקבוע שרשימת ה-143 הינה בגדר עדות מכילי שני, עדות שמיעה שאין אנו צריכים ליתן לה משקל כלשהו בקביעת ממצאינו בדבר החברים בקבוצה.

אשר לדעתנו, לאחר שבחנו בקפידה את מלוא חומר הראיות שבתיק, ושקלנו את טיעוני הצדדים לכאן ולכאן, אנו קובעים כדלקמן באשר למספר החברים בקבוצה המיוצגת, ושמותיהם:

ראשית בהעדר מחלוקת, אנו קובעים כי כל 143 העובדים שברשימת הנתבעת הינם חברים בקבוצה, וזכאים לפיצוי במסגרת תובענה זו;

שנית אנו דוחים את טענת התובע לפיה עלינו לקבוע כבר במסגרת פסק דין זה כממצא עובדתי כי גם 188 העובדים הנוספים (331 העובדים שברשימת התובע פחות 143 שברשימת הנתבעת) הינם חברים בקבוצה. צודקת הנתבעת בטענתה כי לא הוכח בפנינו שכל אותם 188 עובדים הועסקו על ידה בתפקידי אבטחה או שמירה;

שלישית יחד עם זאת, איננו סבורים שיש בידינו די ראיות לקבוע כי אותם 188 עובדים אינם נמנים על הקבוצה המיוצגת, ובשים לב לתקופת ההתיישנות, ברור כי ככל שלא תינתן לעובדים אלה האפשרות לקבל פיצוי במסגרת פסק דיננו זה, הם כבר לא יפוצו לעולם על כך שהנתבעת לא הפרישה להם (יתכן שלא כדין) לפנסיה. הנתבעת אמנם טענה שחקרה ומצאה שעובדים אלה לא עבדו בתפקידי שמירה או אבטחה, אך צודק התובע בטענתו כי לא הוכח בפנינו כי תהליך הניפוי, מרשימת ה-331 של התובע לרשימת ה-143 של הנתבעת, בוצע באופן שהבטיח שאכן כך;

רביעית על כן, לדעתנו הנכון הוא לקבוע מנגנון לבירור עובדתי של שאלת עיסוקו בשירות הנתבעת של כל אחד מאותם 188 עובדים, באופן שתינתן לכל אחד מאותם 188 עובדים האפשרות להוכיח (באמצעות תצהיר שיגיש) כי הועסק בתפקיד שמירה או אבטחה. לנתבעת, בתורה, נכון לתת הזדמנות להפריך טענה שכזו באמצעות ראיה מטעמה. וכיצד ייעשה הדבר? סעיף 20 (2) [לחוק תובענות ייצוגיות](#) קובע כי במקרה שבו בית הדין מכריע בתובענה ייצוגית לטובת הקבוצה, מוסמך בית הדין להורות ש"כל חבר קבוצה יוכיח את זכאותו לפיצוי כספי...". סעיף 20(ב)(1) מוסיף וקובע



כי בית הדין רשאי ליתן הוראות בדבר "הדרך והמועד להוכחת הזכאות לסעד", ולצורך כך ניתן למנות "ממונה", בעל כישורים מתאימים, שבפניו תוכח הזכאות. הסעיף מוסיף וקובע כי כל הנפגע מהחלטת הממונה יהיה רשאי לפנות לבית דין זה בהשגה על החלטת הממונה. על כן הנכון הוא לדעתנו להורות כי תעשה פנייה אל כל אחד מאותם 188 עובדים, הנמנים על רשימת התובע אך אינם נמנים על רשימת הנתבעת, ותינתן להם שהות לפנות אל ממונה, אותו ימנה בית דין זה, בידו תינתן סמכות ההכרעה האם אותו עובד עבד בתפקיד אבטחה או שמירה, אם לאו. בידי אותו ממונה תינתן הסמכות לבצע בירור עובדתי ולקבוע, בנוסף לאמור לעיל, האם עובדים נוספים בשירות הנתבעת, שמסיבה זו או אחרת כלל לא נכללו ברשימות העובדים שהוגשו לנו, נמנה על הקבוצה המיוצגת כפי שנקבעה על ידי בית הדין הארצי.

#### גובה הפיצוי אותו יקבל כל אחד מהעובדים הזכאים

התובע בסיכומיו טוען בפנינו שניתן וצריך לחשב את גובה הפיצוי שלו זכאי כל אחד מחברי הקבוצה על בסיס נתוני הביטוח הלאומי שהוגשו לתיק בית הדין. הוא מציין שנתוני הביטוח הלאומי כוללים את שכרו של כל אחד מהעובדים. הוא מבקש שנפסוק שגובה הפיצוי יהיה 6% מסכום זה, משוערך למועד הגשת התביעה. התובע צירף לסיכומיו תחשיב מדויק של הפיצוי הכולל שיש לפסוק, לשיטתו. על פי תחשיבו, כלל 331 העובדים (143 שברשימת הנתבעת ועוד 188 העובדים שאינם כלולים ברשימה זו), זכאים לפיצוי כולל בסך 1,555,687 ₪, כולל ריבית והצמדה נכון ליום אישור התובענה הייצוגית (ראו סעיף 75 לסיכומי התובע).

הנתבעת מתנגדת בתוקף לאופן חישוב הפיצוי על ידי התובע. היא מדגישה כי על פי פסק דינו של בית הדין הארצי, ועל פי ההלכה הפסוקה, שכר העובד הקובע לצורך חישוב גובה הפיצוי הינו שכר הבסיס בלבד, ללא גמול שעות נוספות וללא החזרי הוצאות למיניהן ובהן נסיעות, אש"ל והבראה. מאחר ונתוני הביטוח הלאומי, עליהם הסתמך התובע, כוללים הן גמול שעות נוספות והן החזרי הוצאות, היא טוענת שאין כל בסיס לטענת התובע לפיה ניתן להסתמך עליהם לצורך קביעת שיעור הפיצוי המדויק לכל עובד. במקום זאת, היא מציעה שנקבע את גובה הפיצוי על פי תחשיבה היא, תחשיב אותו ביצעה לגבי כל אחד מ-143 העובדים הנכללים ברשימתה. הנתבעת לא ערכה סיכום משלה לגבי הפיצוי המגיע ל-143 העובדים הכוללים ברשימתה, אך מהמסמכים שהוגשו לנו על ידי התובע עולה שהפיצוי הכולל ל-143 עובדים אלה מסתכם ב-324,288 ₪ (ראו סעיף 91 לסיכומי התובע, שלא נסתר), דהיינו הרבה למטה מסכום הפיצוי הכולל לקבוצה שלו עותר התובע.

התובע בסיכומיו אינו מתעלם מהעובדה שנתוני הביטוח הלאומי כוללים גם "תשלומים לא פנסיוניים", שנכון היה להפחיתם מגובה הפיצוי אותו יקבל כל עובד. יחד עם זאת, התובע טוען בסעיף 85 לסיכומיו כי בהינתן שהנתונים האובייקטיביים והמוכחים היחידים שהוצגו בפנינו הינם נתוני המוסד לביטוח הלאומי, עלינו לקבוע כי הנטל להביא ראיות שנתונים אלה אינם מצביעים על "השכר הפנסיוני" עבר אל הנתבעת. הוא מבקש מאיתנו להוסיף ולקבוע כי משלא עמדה הנתבעת בנטל שהיה מוטל עליה להוכיח את "השכר הפנסיוני" המדויק, לאחר הפחתות, עלינו לקבל את נתוני הביטוח הלאומי כבסיס לחישוב. יחד עם זאת, התובע טוען בהקשר זה בסיכומיו שתי טענות חלופיות בדבר הדרך המשפטית הנכונה לחישוב הפיצוי המגיע לכל עובד, ככל שלא נקבל את התחשיב הראשון שביצע: הטענה החלופית הראשונה היא שיש לחשב את הפיצוי לכל עובד על בסיס נתוני הביטוח הלאומי בהפחתה רק של סכום דמי הנסיעה המקסימלי לו זכאי כל עובד (ראו בסעיפים 78 עד 90 לסיכומיו). הטענה השנייה, לחלופי חלופין, הינה שעלינו לכל הפחות לקבל את תחשיב הנתבעת, שכאמור חישבה את השכר הפנסיוני באופן פרטני לכל אחד מ-143 העובדים הכוללים ברשימתה.

אשר לדעתנו, לאחר שבחנו בקפידה את מלוא חומר הראיות שבתיק, ושקלנו את טיעוני הצדדים לכאן ולכאן, אנו קובעים כדלקמן באשר לגובה הפיצוי שלו יהיה זכאי כל עובד:

ראשית אין בידינו לקבל את תחשיב התובע. צודקת הנתבעת בטענתה כי נתוני הביטוח הלאומי כוללים רכיבי שכר רבים שאינם נכללים, על פי פסק דינו של בית הדין הארצי וההלכה הפסוקה, ב"שכר הפנסיוני" ממנו יש לגזור לכל עובד פיצוי בסך 6%. איננו סבורים גם שנכון יהיה לקבל את הצעתו החלופית של התובע, להפחית מנתוני הביטוח הלאומי רק את סכום דמי הנסיעות המקסימלי שלו היה זכאי כל עובד. זאת, הן מאחר שמלבד דמי נסיעות יש להפחית לצורך חישוב השכר הפנסיוני רכיבים נוספים, והן מאחר שבהחלט ייתכן שחלק מהעובדים קיבלו דמי נסיעות בשיעור פחות יותר, ולפיכך הפחתת דמי הנסיעות המקסימליים תפגע יתר על המידה בפיצוי אותו יקבלו;

שנית בהעדר ראיה לסתור, אנו מקבלים את תחשיב הנתבעת לגבי גובה השכר הפנסיוני לכל אחד מ-143 העובדים הכוללים ברשימתה. אנו פוסקים שהסכום הכולל שבו על הנתבעת לפצות את כל 143 העובדים הכוללים ברשימתה הוא 324,288 ₪ (ראו סעיף 91 לסיכומי התובע). על מנת שלא להכביד יתר על המידה על הנתבעת, כמצוות סעיף 20 לחוק תובענות ייצוגיות, כמו גם על מנת שלא להקשות יתר על המידה על תהליך חישוב ההצמדה והריבית המגיעים, אנו קובעים שלסכום אותו יקבל כל

עובד יתווספו הפרשי הצמדה וריבית רק מיום הגשת הבקשה לאישור התובענה כייצוגית (21.8.08), ולא מאמצע תקופת ההעסקה, כמקובל בבית דין זה בתביעות פרטניות;

שלישית נדגיש כי לא התעלמנו מטענת התובע כי לא הוצג בפנינו הסבר מלא כיצד ביצעה הנתבעת את החישוב הזה, ומכאן שאין לשלול את האפשרות כי חישוב הנתבעת נעשה באופן המיטיב עימה במידת מה, ופוגע במידת מה בזכויות העובדים. עם זאת, בשים לב לכך שעל פי סעיף 20(א) לחוק על בית הדין לקבוע כללי הוכחה לכל אחד מחברי הקבוצה שלא יכבידו במידה העולה על הנדרש על חברי הקבוצה או בעלי הדין, אנו סבורים שחישובה של הנתבעת, גם אם אינו מדויק לחלוטין, מקל מאוד על חברי הקבוצה והצדדים, שכן יחסוך הליך הוכחה וקביעה של הפיצי המגיע לכל אחד מהם, על העלויות הרבות הכרוכות בכך;

רביעית משקיבלנו את תחשיב הנתבעת לגבי שיעור הפיצי שלו יהיה זכאי כל אחד מ-143 העובדים הכלולים ברשימתה, נותר לנו לקבוע מה יהא שיעור הפיצי אותו יקבל כל אחד מ-188 העובדים הנוספים, ככל שמי מהם יוכיח ל"ממונה" כי עבד בשירות הנתבעת בתפקיד אבטחה או שמירה בתקופה הרלוונטית. מכיוון שהנתבעת לא הציגה לנו נתוני שכר פנסיוני לגבי עובדים אלה, ומכיוון שממילא כל אחד מאותם עובדים יידרש לפנות ל"ממונה" כדי להוכיח זכאותו (ראו לעיל בסעיף 17 פסקה רביעית לפסק דין זה), אנו סבורים שנכון יהיה להותיר גם את קביעת גובה השכר הפנסיוני, ממנו ייגזר הפיצי לכל עובד, בידי הממונה, שכמובן יידרש לקבוע את גובה הפיצי שלו יהיה זכאי כל עובד שכזה על פי העקרונות שנקבעו בפסק דין זה, ובמקרה הצורך, אף יוכל לפנות אלינו בבקשה למתן הוראות;

חמישית משקבענו כך, אנו מוסיפים וקובעים כי כל אדם, גם אם אינו נמנה על רשימת ה-188, שיגיש תביעת חוב לממונה ויצליח להוכיח לו כי הינו חבר בקבוצה, יפוצה אף הוא. בקביעה זו אנו מונעים מצב שבו מסיבה זו או אחרת נשמט שמו של עובד זה או אחר מרשימת הביטוח הלאומי, ורק מטעם זה הוא לא יפוצה.

#### שכר טרחתו של התובע ועורך הדין המייצג

בפסק דין מנחה שניתן זה לא מכבר על ידי בית המשפט העליון (ע"א 2046/06 עזבון המנוח משה שמש נ' דן רייכרט (23.5.12)), קבע כב' הנשיא אשר גרוניס את העקרונות המנחים בפסיקת שכר טרחתו של התובע המייצג ושל בא כוח הקבוצה. על מנת שלא להאריך, לא נביא כאן את כל העקרונות שנקבעו שם, ושמדריכים אותנו בפסיקתנו זו. עם זאת, נבקש להדגיש מתוך פסק הדין את הקביעה שמן הראוי לפסוק את שכר טרחתו של בא כוח הקבוצה כאחוז מסוים מתוך הסכום שנגבה בפועל על ידי חברי הקבוצה, להבדיל מהסכום שנפסק. זאת, על מנת ליצור לבא כוח הקבוצה "תמריץ להוסיף ולפעול להוצאתו של פסק הדין או הסכם הפשרה אל הפועל עד סופו, תוך הבטחת האינטרסים של חברי הקבוצה" (שם, בפסקה 8 לפסק הדין). עוד נציין כי נקבע כי בפסיקת שכר הטרחה קיימת חשיבות מיוחדת בבחינת היחס בין הסעד שנתבע לבין הסעד שאושר "זאת, נוכח העובדה כי הגשת הבקשה לאישור התביעה הייצוגית אינה מחייבת תשלום אגרת בית משפט בהתאם לסכום הנתבע. היינו, בעת פתיחת ההליך לא קיים חסם על התובע מתביעת סעדים כספיים בסכומים משמעותיים" (שם בפסקה 2 לפסק הדין).

בשים לב לעקרונות שנקבעו בפסק דין רייכרט, ולמכלול נסיבות המקרה שלפנינו, אנו סבורים שנכון יהיה לקבוע את שכר טרחתו בא כוח הקבוצה ואת הוצאותיו כדלקמן:

באשר לשכר הטרחה וההוצאות בגין הפיצי אותו פסקנו לטובת 143 העובדים הכלולים ברשימת הנתבעת – סך 324,288 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום הגשת הבקשה לאישור (21.8.08) – אנו קובעים כי שכר הטרחה שישולם לב"כ הקבוצה יעמוד על 25% מסכום זה, ובנוסף הוא יקבל כהוצאות משפט 10% נוספים מסכום זה.

יחד עם זאת, אנו מוסיפים וקובעים כי על אף שהנתבעת מחויבת על ידינו להפקיד בידי ב"כ הקבוצה את מלוא שכר הטרחה וההוצאות שלעיל ביחד עם מלוא הפיצי בתוך 30 יום ממועד קבלת פסק דין זה, הרי שסכום הפיצי ביחד עם התשלומים על חשבון שכר הטרחה וההוצאות יופקדו בשלושה חשבונות נאמנות מיוחדים אותם יפתח ב"כ הקבוצה (חשבון אחד לפיצי עצמו, חשבון שני לשכר הטרחה, ושלישי להוצאות).

ב"כ הקבוצה יהיה זכאי למשך ולשלם לעצמו מתוך חשבון שכר הטרחה 25% מתוך כל סכום אותו ישלם בפועל לעובדים המיוצגים על ידו.

בנוסף, ועל מנת שלא להותיר את ב"כ הקבוצה לעת הזו ללא שכר טרחה כלל עד לחלוקת הכספים הראשונים לעובדי הנתבעת, על אף שייצג בהצלחה וזכה בתביעה הייצוגית שהגיש, אנו מורים כי על הנתבעת לשלם לב"כ הקבוצה הוצאות בסך 20,000 ₪ ב-7 תשלומים עוקבים (בכל 10 לחודש)

שהראשון שבהם יהיה תוך 30 ימים מהמועד הקובע כהגדרתו כמפורט להלן, וללא קשר לנושא חלוקת הכספים לעובדים.

באשר לשכר הטרחה וההוצאות בגין הפיצוי אותו יקבלו, אם יקבלו, עובדים נוספים, הנמנים על 188 העובדים שבשלב זה לא הוכח לגביהם כי עבדו בתפקידי שמירה ואבטחה, אנו קובעים כי ב"כ הקבוצה יקבל שכר טרחה והוצאות בסך 20% מכל סכום שישולם בפועל לכל אחד מעובדים אלה, כמו גם לעובדים נוספים שיוכחו לממונה כי הם נמנים על הקבוצה המיוצגת וזכאים לפיצוי בהתאם לפסק דין זה.

בנוסף לכל האמור, הנתבעת תשלם לתובע המייצג עצמו גמול בסך 25,000 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית עד ליום התשלום בפועל (לשיקולים בפסיקת הוצאות לתובע המייצג עצמו ראה: עע (ארצי) 12842-07-10 עו"ד אסף אייל נ' הוט מערכות תקשורת (9.6.11)).

דרך יידוע העובדים בדבר זכויותיהם לפי פסק דין זה

הצדדים הציעו בסיכומיהם דרכים שונות ליידוע העובדים הזכאים בדבר זכויותיהם לפי פסק דין זה. בין היתר הציעו פניות לכל אחד מהעובדים בדואר או בדואר רשום, פרסום מודעות אחת לחודש בעיתונים שונים, בשפות שונות, ועוד.

התלבטנו לא מעט מה להורות בהקשר זה. ברור לדעתנו שאין די בפרסום בעיתונות המודפסת (לספק בדבר מידת האפקטיביות של מנגנון יידוע לקבוצה המיוצגת המבוסס על פרסום בעיתונים, ראו למשל את הערתה של כב' השופטת ד"ר מיכל אגמון-גונן, [ת"צ 2786/07](#) שרה ישראל נ' מכבי שירותי בריאות (27.12.12)). ברור לנו שיש צורך הן בפניות אישיות בכתב אל כל אחד מהעובדים שכתובתו ידועה, הן בפניות טלפוניות במידת הניתן, והן בפרסום באינטרנט, ברשתות חברתיות ובכל דרך אפשרית אחרת, בשאיפה להגיע עד לאחרון העובדים ולפצותו. מן הצד השני, יש להימנע מהכבדה יתר על המידה בהקשר זה על ב"כ הקבוצה או על הנתבעת, שכן לדרכי היידוע השונות יש מטבע הדברים עלויות לא מבוטלות.

מסקנתנו בהקשר זה הינה שראוי שבית הדין יקבע רק רף מינימלי בדבר דרכי היידוע של העובדים החברים בקבוצה, ויותר בידי ב"כ הקבוצה מקסימום גמישות לפעול בדרכים נוספות ליידוע שאר העובדים. חזקה על ב"כ הקבוצה שיפעל בדרך המיטבית ליידוע העובדים. זאת, לא רק מאחר שזוהי חובתו האתית, אלא גם מאחר שכפי שקבענו לעיל, שכר הטרחה והחזר ההוצאות אותם יוכל לגבות לעצמו מקופת הקבוצה מותנה באיתור העובדים ותשלום הפיצויים לכיסם בפועל. במילים אחרות, לב"כ הקבוצה יהיה תמריץ כלכלי ברור להגיע למקסימום עובדים הזכאים לכך (לחשיבות קביעת תמריצים כלכליים לב"כ הקבוצה ליישום פסק דין במסגרת פסיקת ההוצאות בתובענה ייצוגית ראו סעיף 8 לפסק דין רייכרט, שם; כן ראו: אלון [קלמנט, "פשרה והסתלקות בתובענה הייצוגית"](#) משפטים מא 84-87 5 (התשע"א)).

על כן אנו קובעים כי ב"כ הקבוצה חייב, כמינימום, לפרסם שתי מודעות בלבד בשני עיתונים נפוצים, שבהם יזמין את העובדים הזכאים לפנות אליו. כן הוא חייב, כמינימום, לפנות לכל אחד מהעובדים במכתב אחד בדואר רשום. מעבר לכך, ב"כ הקבוצה יוכל לפעול כראות עיניו ליידוע העובדים הזכאים. עוד אנו קובעים שבמסגרת הודעת העדכון אותה יגיש ב"כ הקבוצה בחלוף שישה חודשים ממועד מתן פסק דין זה (ראו להלן) הוא יפרט את כל הפעולות בהן נקט לאיתור העובדים הזכאים, ומה היתה מידת יעילותן של כל אחת מהן.

הערות בטרם חתימה

בטרם נסכם, אנו רואים חשיבות להעיר כמה הערות כלליות יותר בדבר הלך מחשבתנו בעת כתיבתו של פסק דין זה.

[חוק תובענות ייצוגיות](#) נותן בידי בית משפט, הדין בתובענה שהוגשה על פיו, שיקול דעת נרחב ומגוון סמכויות. למיטב ידיעת החתומים מטה, פסק דין הינו הראשון בבתי הדין לעבודה הניתן בתובענה ייצוגית לאחר אישורה. זאת, בניגוד לנסיון שכבר הצטבר, ולתקדימים שכבר קיימים, בכל הקשור לשלב אישור הבקשה לתובענה ייצוגית. מבחינה זו, פסענו בעת כתיבתו בדרך לא סלולה. בתהליך כתיבתו עמדו לנגד עינינו כל העת מטרותיו של החוק: שיפור ההגנה על זכויות; מימוש זכות הגישה לבתי המשפט, לרבות לסוגי אוכלוסיה המתקשים לפנות לבית המשפט כיחידים; אכיפת הדין והרתעה מפני הפרתו; מתן סעד הולם לנפגעים מהפרת הדין וניהול יעיל הוגן וממצה של תביעתו (ראו סעיף 1 לחוק, הוא סעיף המטרות, כן ראו: [עע \(ארצי\) 132/10](#) עע [53083-10-10](#) בוסקילה נ' סער

בטחון (3.9.12); ע"ע 339/07 אורן נ' בנק הפועלים (18.1.09); אלון קלמנט ושרון רבין-מרגליות, תובענות ייצוגיות במשפט העבודה – האם השתנו כללי המשחק עיוני משפט לא(2) 369 (2009).

וזכרנו כל העת, כי עסקינן בחוק צעיר, שלצד תועלתו הרבה אין הוא נטול סיכונים. ברור לנו כי האופן שבו החוק יפורש על ידי בתי הדין לעבודה ויופעל על ידם עוד ישתנה רבות במהלך השנים הקרובות. בהקשר זה, יפים אף לענייננו (בשינויים המחויבים) הדברים הבאים, שנכתבו על ידי כבי' השופט יצחק עמית, לעניין הפעלת סמכויות שיפוטיות לפי חוק צעיר אחר, העוסק במאטריה אחרת לחלוטין, אך מורכבת לא פחות, חוק שגם הוא בא להגן על זכויות אך גלומה בו פגיעה קשה בזכויות יסוד:

"מאחר שבחוק צעיר לימים עסקינן, חסרים אנו נתונים אמפיריים לגבי מידת האפקטיביות של החוק, ואם הצר שווה בנוק המלך. רוצה לומר, כי במהלך השנים ובהצטבר ניסיון ונתונים, יכול שהפסיקה תשנה את פניה אם להחמרה ואם להקלה, ובשלב זה אין לקבוע מסמרות לעתיד לבוא" (בשפ 8763/12 פלוני נ' מדינת ישראל (23.12.12)).

ובקשר למיעוט הניסיון שנצבר עד כה בהפעלת החוק במערכת בתי הדין לעבודה, נבקש להעיר ולהבהיר שלא התעלמנו, בתהליך כתיבתו של פסק דין זה, מעתירת הנתבעת בסיכומיה, לפיה נפסוק בדרך של:

"אימוץ המסגרת המקובלת בכל הסכמי הפשרה שנחתמו ואושרו על ידי בתי הדין השונים בתובענות ייצוגיות ויש בו איזון ראוי והולם בין זכותם של חברי הקבוצה לקבל את מלוא הפיצוי בגין אי ביצוע הפרשות... לבין זכויותיה הקנייניות של הנתבעת" (סעיף 27 לסיכומי הנתבעת).

לא ראינו לקבל את עמדתה זו, ולפסוק בתיק זה על דרך "אימוץ המסגרת המקובלת בכל הסכמי הפשרה שנחתמו" עד היום, וזאת מכמה טעמים:

ראשית צדק ב"כ הקבוצה בטענתו כי מקום בו הצדדים לא הסמיכו אותנו לכך, איננו מוסמכים לפסוק לפשרה (סעיף 12 לסיכומי התשובה שהגיש);

שנית חלק מההסדרים שנקבעו באותם הסכמי פשרה נראו לנו כהסדרים המקפחים יתר על המידה את זכויות העובדים חברי הקבוצה. הדוגמא הבולטת לכך היא הצעת הנתבעת, המבוססת על אותם הסכמי פשרה, כי רק עובד חבר הקבוצה, שיתייצב פיזית במשרדה, בתוך פרק זמן קצר יחסית של 90 יום ממועד קבלת מכתב היידוע על פסק הדין, יקבל פיצוי (ראו סעיף 69(ג) לסיכומיה);

ושלישית וחשוב מכל, לא הובאו בפנינו, על ידי הנתבעת, כל נתונים בדבר מידת האפקטיביות שהייתה לאותם הסכמי פשרה. על כן, לא היה בידינו לשלול את האפשרות שאותם הסכמי פשרה, על האיזון הספציפי שנקבע בהם בין זכויות חברי הקבוצה לזכויות הקניין של המעסיקים שם, התבררו בסופו של יום כהסכמים בהם מספר חברי הקבוצה שקיבלו בפועל פיצוי לא היה גבוה (למורכבות הכרוכה בהסכמי פשרה בתובענות ייצוגיות ראו למשל: אמיר ויצנבליט, ייצוג הולם בהליכי פשרה בתובענות ייצוגיות משפטים מג 231 (2012); אלון קלמנט, "פשרה והסתלקות בתובענה הייצוגית" משפטים מא 5 84-87 (2011)). מובן שאין בכך שפסקנו כך במקרה הזה כדי לשלול את האפשרות שבעתיד לבוא, לכשיצטבר ניסיון ולכשיצטברו נתונים, נוכל לקבוע כי "המסגרת המקובלת" בהסכמי פשרה לפי החוק הינה הדרך הנכונה והמאוזנת ללכת בה. זאת, גם במקרה כמו זה שבו עסקינן, בו לא הושגה פשרה והצדדים ביקשו את בית הדין להכריע לגופה של התובענה.

להלן נסכם את פסק דיננו, ונוסיף הוראות אופרטיביות ככל שיידרשו באשר לדרך ביצועו :

באשר ל- 143 העובדים שברשימת הנתבעת

א. הנתבעת תפקיד בידיו הנאמנות של ב"כ הקבוצה, בתוך 30 יום מהיום בו יאשר בית דין את השינויים בפסק הדין הקודם מיום 23/01/13 (להלן – "המועד הקובע"), מידי 10 לכל חודש סך של 4,050 ₪, (להלן: "הסכום החודשי"). למשך 4 שנים (להלן: "תקופת ההפקדה").

תקופת ההפקדה תוארך למשך שנה נוספת (להלן "תקופת ההפקדה המוארכת") עד להשלמת התשלומים לעובדים הזכאים, ככל שיהיו כאלה במועד סיום תקופת ההפקדה.

(1) סכום ההפקדה בתקופת ההפקדה המוארכת יהיה בהתאם להמצאת אישור רואה חשבון מעודכן מטעם אלטרנטיבה אשר יפרט את גובה התשלום החודשי בו תוכל לעמוד.

(2) כל האמור בהסכם זה, לגבי תקופת ההפקדה יחול גם לגבי תקופת ההפקדה המוארכת, לרבות לגבי הארכתה כמפורט בסעיף זה, וחוזר חלילה, עד להשלמת כל התשלומים לעובדים הזכאים, ככל שיהיו כאלה במועד סיום תקופת ההפקדה המוארכת.

(3) "העובדים הזכאים" בסעיף זה, משמעו :

i. כל העובדים ששמותיהם מפורטים ברשימה כאמור בסעיף 31.א. בפסק הדין.

ii. בנוסף כל העובדים ברשימה הנוספת כמפורט בסעיף 31.ט. לפסק הדין, לפי קביעת הממונה כאמור בסעיפים 31.יא - יב לפסק הדין.

iii. בנוסף כל עובד אחר הנמנה על הקבוצה לפי קביעת הממונה כאמור בסעיף 31.יב לפסק הדין.

הסכום החודשי יחולק בכל חודש ל-3 סכומים, בהתאמה להוראות סעיפים 31.א.ג. לפסק הדין, כדלקמן :

(4) 3,000 ₪ לחשבון הפיצוי.

(5) 750 ₪ לחשבון שכ"ט.

(6) 300 ₪ לחשבון ההוצאות.

ב"כ הקבוצה יפתח שלושה חשבונות נאמנות נפרדים שבהם יופקד הסכום החודשי בהתאם לאמור לעיל : הפיצוי לקבוצה, הסכום שיקבל על חשבון שכר טירחתו והסכום שיקבל על חשבון ההוצאות.

למרות האמור לעיל תשלם הנתבעת מקדמה בסך של 5,400 ₪ לחשבון ההוצאות בתוך 30 יום מהמועד הקובע, במקום התשלום החודשי בסך 300 ₪ לתקופה של 18 חודשים, כמפורט לעיל.

ב"כ הקבוצה יפרסם את דבר מתן פסק דין זה ויביאו לידיעת 143 העובדים הזכאים לפיצוי בדרך של פנייה בדואר רשום או באמצעות ניסיון ליצירת קשר טלפוני לפחות פעם אחת לכל אחד מהעובדים ובכך יצא ב"כ הקבוצה ידי חובתו.

ב"כ הקבוצה רשאי למשוך מחשבון ההוצאות את הסכומים הנדרשים לו לצורך פרסום פסק דין והבאתו לידיעת כלל חברי הקבוצה, וכן לצורך חלוקת כספי הפיצוי לעובדים שיאותרו.

כל אחד מהעובדים שיאוטר יקבל מתוך כספי הפיצוי הכולל 6% מהסכום הנקוב ליד שמו ברשימת הנתבעת, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 21.8.08 ועד ליום התשלום בפועל. כנגד כל סכום שישולם בפועל לעובד, ימשוך ב"כ הקבוצה מתוך קופת הקבוצה, כשכר טרחתו, סך של 25% מהסכום ששולם.

בחלוף שישה חודשים ממועד מתן פסק דין זה, יגיש ב"כ הקבוצה לבית דין זה דו"ח בדבר הפעולות בהן נקט לאיתור העובדים, ומספר העובדים שנענו ושולם להם הפיצוי. הדיווח יכלול גם פירוט של שכר הטרחה אותו גבה מתוך הסכום שהופקד על חשבון שכר טרחתו, וכן פירוט השימוש שנעשה בחשבון ההוצאות, ויתרתו.

ככל שיישאר כסף בחשבון הנאמנות שבו הופקדו כספי הפיצויים, יבקש ב"כ הקבוצה הוראות בהתאם לסמכות המוקנית לבית דין זה לפי סעיף 20(א)(א) לחוק תובענות ייצוגיות, בדבר העברת יתרת הכסף לידי אוצר המדינה. ככל שמסיבה זו או אחרת יאזל הכסף עוד בטרם קיבלו כל העובדים את הפיצוי שנפסק להם, יפנה גם כן ב"כ הקבוצה לבית דין זה בבקשה למתן הוראות.

#### באשר ל- 188 העובדים הנוספים

הממונה יביא את דבר מתן פסק דין זה, באותו האופן שתואר לעיל (לרבות משלוח דואר רשום), גם לידיעתם של 188 העובדים הנוספים, דהיינו אותם אלה הכלולים ב"תחשיב התובענה הייצוגית" (נספח א'), אך אינם כלולים ברשימת ה- 143.

הממונה ימסור לכל אחד מ- 188 העובדים שיאוטר, כי ככל שעבד בתפקידי שמירה או אבטחה בשירות הנתבעת, וימסור תצהיר אודות כך, יוכל לקבל פיצוי בגין כך שלא בוצעה עבורו הפרשה לפנסייה.

הממונה יהיה ארגון העובדים היציג של עובדי הנתבעת - הסתדרות העובדים הלאומית, אשר הודיע לבית הדין הארצי על הסכמתו לשמש כממונה בהליך,

הנתבעת תשלם לכל אחד מ- 188 העובדים, שהממונה יקבע כי הוא זכאי לכך, וכן לכל עובד אחר הנמנה על הקבוצה (על פי קביעת הממונה) גם אם שמו לא נכלל ברשימת ה- 188 מסיבה כלשהי, את גובה הפיצוי אותו יקבע הממונה, וזאת בתוך 15 יום ממועד קביעת הממונה. בד בבד תשלם הנתבעת לב"כ הקבוצה הוצאות בסך 20% מכל סכום ששילמה. על מנת להקל, תהא רשאית הנתבעת לשלם לב"כ הקבוצה את ההוצאות המגיעות לו על פי תת סעיף זה אחת לרבעון, ולא בכל פעם שעובד אחד מקבל פיצוי. התשלומים לחברי הקבוצה לפי סעיף זה ישולמו מתוך חשבון הפיצוי על פי הוראת ב"כ הקבוצה והתשלומים בגין שכ"ט ישולמו מחשבון שכ"ט.

למען הסר ספק, ככל שהעובד או הנתבעת יחלקו על קביעה כזו או אחרת של הממונה, הם יהיו רשאים, בהתאם להוראת סעיף 20(ב)(1) לחוק תובענות ייצוגיות, לפנות לבית דין זה בהשגה על ההחלטה, וזאת בתוך 30 יום מהמועד שבו ניתנה.

בנוסף לכל האמור, על הנתבעת לשלם לתובע המייצג עצמו גמול בסך 25,000 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מהיום עד ליום התשלום בפועל.

התשלומים בגין גמול לתובע לפי סעיף 32 לפסק הדין ובגין שכ"ט עו"ד לפי סעיף 23.ד. לפסק הדין ישולמו ב- 7 תשלומים עוקבים (בכל 10 לחודש) שהראשון שבהם יהיה תוך 30 ימים מהמועד הקובע.

אם למרות שינוי פסק הדין כמפורט לעיל תקלע אלטרנטיבה להליכי חדלות פירעון, תעביר אלטרנטיבה לב"כ הקבוצה את נתוני מערכת השכר של החברה בקובץ מגנטי על מנת שיוכל לפנות לחברי הקבוצה כדי ליידעם על זכותם להגשת תביעות חוב למוסד לביטוח לאומי לצורך מימוש זכויותיהם לרבות על פי פסק הדין. מבלי לפגוע בהתחייבות הנתבעת לפי סעיף זה, יהיה ב"כ הקבוצה זכאי לקבל מארגון העובדים היציג את כל הנתונים אודות חברי הקבוצה.

פסק הדין יהווה מעשה בי-דין בהתאם למפורט להלן:

א. בין אלטרנטיבה לעובדים שיאוטר במסגרת יישום פסק הדין (בקשר לעילת התביעה עבור התקופה הקובעת).

ב. בין אלטרנטיבה לכלל העובדים (בקשר לעילת התביעה עבור התקופה הקובעת), בנוגע להגשת בקשה לאישור תביעה ייצוגית.

על פסק דין זה ניתן להגיש ערעור לבית הדין הארצי, וזאת בתוך 30 יום ממועד קבלתו.  
ניתן היום, י"ב שבט תשע"ג, (23 ינואר 2013), בהעדר הצדדים.

נ.צ. יצחק סרי, מעבידים	דורי ספיבק, שופט אב"ד	נ.צ. בהג'ת חג' יחיא, עובדים
---------------------------	--------------------------	--------------------------------

דורי ספיבק נ.צ. מר בהג'ת חג' יחיא (עובדים) נ.צ. מר יצחק סרי (מעבידים) 54678313

5129371

54678313

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

[בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן](#)