



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

1 14 מרץ 2023

2

3

4

5

6

לפני:

כב' השופטת כרמית פלד

נציגת ציבור (עובדים) גב' אלינור ויינטרוב

נציגת ציבור (מעסיקים) גב' יעל רודניקי

המבקשים:

1. מאיר ספיר

2. שני ויסבלט-מזרחי

ע"י ב"כ עו"ד משה וקרט ועו"ד אריק שלו

-

המשיבה:

שלמה תחבורה (2007) בע"מ

ע"י ב"כ עו"ד גלית גולן-רותם ועו"ד עירית אולמן  
ממשרד פירון ושות', עורכי דין

7

8

9

10

### החלטה

#### מבוא

- 11 1. לפנינו בקשותיהם של מר מאיר ספיר וגב' שני ויסבלט מזרחי (להלן בהתאמה – **המבקש**  
12 **והמבקשת** ויחדיו – **המבקשים**) לאישור תובענה ייצוגית להלן יחד – **הבקשות לאישור**)  
13 נגד מעסיקתם בעבר, חברת שלמה תחבורה (2007) בע"מ (להלן – **שלמה תחבורה** או  
14 **החברה**).
- 15 2. שלמה תחבורה, העוסקת בשירותי השכרת רכב, מפעילה כ-30 סניפים ברחבי הארץ  
16 ומעסיקה כ-380 עובדים בתפקידים מגוונים ובהם, בין היתר, נהגים, דיילי מכירות ואנשי  
17 מטה. משרדה המרכזי של החברה ממוקם בצריפין והיא חלק מקבוצת חברות המוחזקות,  
18 באופן ישיר ו/או עקיף, על-ידי חברת ש. שלמה החזקות בע"מ.
- 19 3. המבקש, הועסק בחברה כחודשיים בלבד, החל מיום 31.8.17 ועד ליום 2.11.17 בתפקיד  
20 של נהג השכרה. המבקשת, הועסקה בחברה כ-9.5 שנים החל מיום 17.7.08 ועד ליום  
21 29.1.18, בתפקיד של נציגה במחלקה העסקית.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

4. בלב הבקשות לאישור, עומדת טענת המבקשים לפיה החברה החסירה מעובדיה זכויות שונות, מקום בו לא פעלה בהתאם להסכם הקיבוצי הכללי בענפי היבוא, היצוא, המסחר והשירותים; אשר נחתם בין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל (מועצות פועלי ת"א-יפו, רמת גן וגבעתיים, חולון והוד השרון) לבין לשכת המסחר בתל-אביב יפו (להלן – **ההסכם הענפי**)<sup>1</sup> ואשר חל על הצדדים. המבקשים טוענים שניהם לחסרון כיס כפועל יוצא מאי יישום הוראות ההסכם הענפי, בכל הנוגע להפרשות פנסיוניות וליום בחירה. בנוסף, המבקשת, אשר בניגוד למבקש הייתה זכאית לעמלות במסגרת עבודתה, מוסיפה על כך גם טענות לחסרון כיס עקב אי הכללת העמלות בחישוב התשלומים הבאים: הפרשות פנסיוניות, דמי חופשה ודמי מחלה. הדברים יפורטו ביתר הרחבה בהמשך.
5. ראשיתו של הליך זה בשתי בקשות לאישור תביעה ייצוגית שהוגשו על ידי כל אחד מהמבקשים בנפרד, נגד החברה [ת"צ 48305-05-18 ות"צ 28089-05-18]. הדיון בבקשות אוחד בפני מותב זה בהתאם להחלטה מיום 9.8.18 (סגנית הנשיאה, השופטת גילצר-כץ).
6. ביום 23.1.18 הגישה החברה את תגובתה לבקשות לאישור. תשובה לתגובה זו, מטעם המבקש, הוגשה ביום 27.2.18. בימים 13.11.20 ו-19.11.20 הוגשו מטעם החברה, ברשות, שני תצהירים משלימים נוספים. בתוך כך, בימים 22 ו-23 לנובמבר 2020 הוגשו תגובות המבקשים לבקשות החברה להגשת תצהירים משלימים (כל אחד מהמבקשים הגיש תגובתו בנפרד), בתמיכת תצהיריהם הכוללים התייחסות לתצהיריה המשלימים של החברה. כלל התצהירים המשלימים, אלו של החברה מחד גיסא ואלו של המבקשים מאידך גיסא – נתקבלו לתיק בהחלטות מיום 15.11.20 ומיום 23.11.20.
7. בנוסף, בהתאם להחלטה מיום 23.8.21 הגישו הצדדים להסכם הענפי, לשכת המסחר תל אביב והמרכז (להלן – **לשכת המסחר**) מחד והסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן – **ההסתדרות**) מאידך, עמדותיהן בהתייחס לפרשנות ההסכם הענפי בכל הנוגע למועד בו קמה זכאות לביצוע הפקדות לתגמולים על-פי ההסדר המעוגן בהסכם האמור.
8. להשלמת התמונה נוסף, כי תוך ניהול ההליך המאוחד, התנהל גם הליך ביניים מכוח סעיף 7(ב)(3) לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו – 2006 (להלן – **חוק תובענות ייצוגיות**) שנפתח בבקשת המבקש מיום 7.1.19, להורות על מחיקת בקשת המבקשת לאישור תביעה ייצוגית ולחלופין למחיקת החלקים מתוכה, אשר חופפים עם בקשתו שלו לאישור תביעה ייצוגית ומתן עדיפות לבקשתו. ביום 7.4.19, לאחר דין ודברים, הודיעו ב"כ המבקשים כי הגיעו להבנה והסכמה חברית במסגרתה ינהלו את התיק המאוחד במשותף, כאשר **"עוה"ד משה וקרט ינהל את התיק לעניין... הפרשי כספים בקרן הפנסיה ויום בחירה מכוח ההסכם**

<sup>1</sup> ההסכם קיבוצי מיום 21.2.77, שמספרו 7010/77, כפי שתוקן בהסכם מיום 27.10.83, שמספרו 7132/83.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 הקיבוצי ואילו עוה"ד אריק שלו ינהל את התיק בעניין תשלום הפרשים בגין אי הכללת  
2 עמלות מכירה בשכר הקובע...". לאור זאת התבקשה מחיקת הבקשה מכוח סעיף 7(ב)(3)  
3 לחוק תובענות ייצוגיות. ביום 17.5.19, לאחר שהוגשה תגובת החברה ותשובת המבקשים  
4 לתגובה זו, ניתנה החלטה במסגרתה התקבלה הבקשה לניהול התיק במשותף על-ידי ב"כ  
5 המבקשים.
- 6 9. בהמשך, ביום 3.12.21 הגישו ב"כ המייצגים את המבקשים הודעה לפיה שינו מן ההסדר  
7 הקודם ביניהם לעניין חלוקת הייצוג ביחס לעילות התביעה הנטענות הואיל וזה "...גרם  
8 להגשת כתבי טענות כפולים... ולסירבול ולהארכתו של ההליך... נוכח זאת וכדי לפשט  
9 ההליך ולייעלו, סוכם שעו"ד אריק שלו ועו"ד וקרט משה יהיו באי כוח המייצגים במשותף  
10 ויחדיו בשתי העניינים כאמור ויוגשו על ידם כל פעם כתב טענות משותף בכל עילות התיק  
11 המאוחד" [כך במקור – כ.פ.]. ביום 23.12.21 ובהעדר התנגדות מצד החברה, ניתן תוקף  
12 של החלטה להסכמות אלו של באי הכוח המייצגים.
- 13 10. בקשת המבקשת לאישור תביעה ייצוגית כללה מלכתחילה עילות נוספות, רובן מכוח צו  
14 ההרחבה אשר הרחיב את ההסכם הענפי (דמי חופשה, דמי חגים, לרבות הכללת עמלות  
15 בחישוב דמי החגים, אי תשלום שכר במועד ודמי מחלה), מהן היא הסתלקה במסגרת דיון  
16 שהתקיים ביום 4.3.19 ואשר בסיומו ניתנה החלטה המאשרת את ההסתלקות. בנוסף,  
17 המבקשת, בניגוד למבקש, טענה בבקשתה לתחולתו של צו ההרחבה שהרחיב את ההסכם  
18 הענפי ולא לתחולת ההסכם הענפי עצמו. תוך ניהול ההליך ועם איחוד הייצוג על-ידי ב"כ  
19 המבקשים, דבקו שני המבקשים בטענת המבקש מלכתחילה, לפיה חל ההסכם הענפי,  
20 כשהטענה לתחולת הצו שהרחיב הסכם זה נטענה אך לחלופין.
- 21 11. ביום 24.11.20 התקיים דיון הוכחות בהליך זה, במסגרתו נחקרו על תצהיריהם המבקשים  
22 מחד גיסא ועדי החברה, מר ניר גולדן, מנהל משאבי האנוש בחברה ומר רונן תמיר,  
23 סמנכ"ל הכספים בחברה, מאידך גיסא. במעמד דיון זה, מסרה החברה למבקש המתאה  
24 על סך של 1,336 ₪ בגין חלף הפרשות פנסיוניות שלא בוצעו עבורו.
- 25 12. הצדדים סיכמו את טענותיהם בכתב.

### דיון והכרעה

- 27 א. המסגרת המשפטית הכללית – על קצה המזלג
- 28 13. תובענה ייצוגית היא כלי משפטי ייחודי, במסגרתו "תובע אחד (או מספר תובעים) תובע  
29 בשם קבוצה של יחידים בגין פגיעה (בעלת אופי דומה) שכל אחד מבני הקבוצה נפגע  
30 מהפרת חובה בעלת אופי זהה כלפיו". פסק דין שניתן בתובענה כזו מהווה מעשה בית דין



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 לגבי הנמנים עם הקבוצה, שאינם מודיעים על אי רצונם להיכלל בה [רע"א 4556/94 **טצת**
- 2 **נ' זילברשץ**, פד"י מט (5) 774 (26.5.96), להלן – **עניין טצת**].
- 3 14. מדובר בכלי דיוני משפטי רב עוצמה, בעל משמעות כלכלית וחברתית גדולה, אשר כרוך
- 4 בסכנות לא מבוטלות ובהן "... חשש מובנה מהגשת תובענות סרק שמטרתן להפעיל על
- 5 הנתבע בעל הכיס העמוק לחץ להתפשר, שמא יידרש לשאת בעלויות גבוהות הכרוכות
- 6 בניהול תובענה ייצוגית, ובשל תוחלת הסיכון הגבוהה הטמונה בניהול הליך שנסב על
- 7 סכום כסף משמעותי... חשש מובנה נוסף הוא שהתובע הייצוגי ובא כוחו יבואו לפשרה
- 8 שעולה בקנה אחד עם האינטרס שלהם, על חשבון האינטרס של חברי הקבוצה..." [בר"ם
- 9 4303/12 **אינסלר נ' המועצה האיזורית עמק חפר** (22.11.12)].
- 10 15. על-מנת לרסן את הסכנות הטמונות במכשיר התובענה הייצוגית, קבע המחוקק מנגנונים
- 11 שנועדו להגן על הפרט ועל הכלל מפני שימוש לא רצוי בכלי זה ובהם, בין השאר, ההליך
- 12 המקדמי של הגשת בקשה לאישור התובענה כיייצוגית. בגדרו של הליך מקדמי זה, על בית
- 13 הדין לקבוע האם מתקיימים התנאים המצטברים הבאים, אשר הותוו בחוק תובענות
- 14 ייצוגיות ונדרשים לצורך האישור:
- 15 15.1. תביעה או עניין שהותרה הגשת תובענה ייצוגית לגבין: סעיף 3(א) לחוק תובענות
- 16 ייצוגיות קובע, בין היתר, כי "לא תוגש תובענה ייצוגית אלא בתביעה כמפורט
- 17 בתוספת השניה או בענין שנקבע בהוראת חוק מפורשת כי ניתן להגיש בו תובענה
- 18 ייצוגית". ככל שלא מדובר בתביעה או עניין כאמור – אין ערכאות השיפוט
- 19 מוסמכות לאשר תובענה ייצוגית.
- 20 15.2. על זהות מגיש הבקשה לאישור תובענה ייצוגית והקבוצה בשמה ניתן להגיש
- 21 להלום את הוראות סעיף 4 לחוק תובענות ייצוגיות. לענייננו רלוונטית הוראת סעיף
- 22 4(א)(1) לחוק, הקובעת: "אלה רשאים להגיש לבית המשפט בקשה לאישור תובענה
- 23 ייצוגית כמפורט להלן... אדם שיש לו עילה בתביעה או בענין כאמור בסעיף 3(א),
- 24 המעוררת שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל החברים הנמנים
- 25 עם קבוצת בני אדם – בשם אותה קבוצה". אמנם, סעיף 8(ג)(2) לחוק תובענות
- 26 ייצוגיות כולל אפשרות לאישור תובענה ייצוגית תוך החלפת התובע המייצג,
- 27 בנסיבות הקבועות בסעיף זה ובכפוף לכללי הפסיקה הרלוונטית. אולם, מובן כי גם
- 28 במקרה שבו מתקיימות נסיבות אלו, מי שישמש כתובע מייצג בסופו של יום – בכל
- 29 מקרה חייב לאחוז בעילה אישית כאמור בסעיף 4(א)(1) לחוק.
- 30 15.3. על הבקשה לאישור תובענה ייצוגית לעמוד בתנאי סעיף 8 לחוק תובענות ייצוגיות,
- 31 לאמור:



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 15.3.1 "התובענה מעוררת שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות  
2 לכלל חברי הקבוצה, ויש אפשרות סבירה שהן יוכרעו בתובענה לטובת  
3 הקבוצה";
- 4 15.3.2 "תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת בנסיבות  
5 העניין";
- 6 15.3.3 "קיים יסוד סביר להניח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינהל  
7 בדרך הולמת; הנתבע לא רשאי לערער או לבקש לערער על החלטה בענין  
8 זה";
- 9 15.3.4 "קיים יסוד סביר להניח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינהל  
10 בתום לב".
- 11 15.4 בהתאם לסעיף 8(ג)(1) לחוק תובענות ייצוגיות "בית המשפט רשאי לאשר תובענה  
12 ייצוגית אף אם לא התקיימו התנאים האמורים בסעיף קטן (א)(3) או (4), אם מצא  
13 כי ניתן להבטיח את קיומם של תנאים אלה בדרך של צירוף תובע מייצג או בא כוח  
14 מייצג או החלפתם, או בדרך אחרת...".
- 15 16. אשר לכובד הנטל המוטל על שכמו של המבקש לאשר תובענה כייצוגית, ברע"א 6567/97  
16 **בזק החברה הישראלית לתקשורת בע"מ נ' עיזבון המנוח אליהו גת**, פ"ד נב(2) 713 (1998),  
17 נפסק:

18 "...הבקשה להרשות הגשת תובענה ייצוגית היא אמנם הפרוזדור  
19 שבאמצעותו ניתן להיכנס לטרקלין ואין להפכו לטרקלין עצמו ולברר בו  
20 את כל השאלות שבירורן יפה במהלך ברור התביעה עצמה. אולם ראוי  
21 לעבור פרוזדור זה בזהירות מרובה וליתן את הרשות רק במקרים  
22 מתאימים העונים על כל התנאים הדרושים, לבל תתבררנה תביעות סרק  
23 ייצוגיות שאינן ראויות להתברר ככאלה, על כל המורכבות והבעייתיות  
24 הכרוכה בהן".

25 [ר' גם: ע"ע (ארצי) 629/07 וירון נ' תבל אבטחה ניקיון ושירותים בע"מ, פס" 15 (3.1.11),  
26 להלן ענין וירון]  
27 וברע"א 3489/09 מגדל חברה לביטוח בע"מ נ' חברת צפוי מתכות עמק זבולון בע"מ  
28 (11.4.13), נפסק:

29 "המבחנים לאישורה של תובענה ייצוגית הם **מחמירים מאלה שעל-פיהם**  
30 **נבחנת בקשה לסילוק על הסף של תביעה רגילה**. על התובע הייצוגי להניח



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

1 בפני בית המשפט תשתית משפטית וראייתית התומכת לכאורה בתביעתו.  
2 בשונה מן התובע בתביעה רגילה, המבקש לאשר תובענה כייצוגית אינו  
3 יכול להסתפק בעובדות הנטענות בכתב התביעה... בית המשפט שדן  
4 בבקשה נדרש להיכנס לעובי הקורה, ולבחון היטב – משפטית ועובדתית  
5 – האם מתקיימים התנאים לאישור התובענה כייצוגית... מבחנים אלה לא  
6 נקבעו בעלמא, אלא נועדו להביא לשימוש מושכל בכלי התובענה הייצוגית,  
7 לנוכח השפעתו המכרעת על הנתבעים ועל התנהלותם העסקית."

8 [על חובת ערכאת השיפוט "... לרדת לעובי הקורה ולבחון אם בקשת האישור מגלה עילה  
9 טובה..." חזר בג"ץ זה לא מכבר, בפסק הדין שניתן בבג"ץ 5148/18 שחס נ' בית הדין  
10 הארצי לעבודה (11.7.22) (להלן – עניין קסטרו)].

11 נקדים אחרית לראשית ונציין כבר עתה כי התשתית העובדתית הצריכה להכרעה  
12 בבקשות לאישור אשר בפנינו, בחלקה הארי, לא שנויה במחלוקת בין הצדדים להליך.  
13 בשים לב לכך ולאחר שקילה זהירה של מכלול הנתונים והשיקולים העומדים בפנינו,  
14 נחה דעתנו כי הונחה בפנינו תשתית משפטית וראייתית התומכת לכאורה באישור חלקי  
15 של התובענה הייצוגית. הכל, בכפוף לאמור להלן ועל יסוד ההנמקות שתפורטנה  
16 בהמשכה של החלטה זו.

17 **ב. טענות הצדדים להליך**

18 17. לטענת המבקשים, מכוח ההסכם הענפי היו חברי הקבוצה זכאים לזכות טובה יותר  
19 לפנסיה מזו שהוענקה להם בפועל. החברה אינה מכחישה את חברותה בלשכת המסחר  
20 תל אביב ואת תחולתו של ההסכם הענפי (ר' ס' 1 לתגובת החברה מיום 28.2.19; עמ' 8,  
21 ש' 10-12 לפרוטוקול]. אף אין מחלוקת בין הצדדים להליך זה, כי בפועל, החברה לא פעלה  
22 בהתאם להוראות ההסכם הענפי, כי אם בהתאם לצו ההרחבה [נוסח משולב] לפנסיה  
23 חובה בלבד (להלן – הצו המשקי). יש לציין, כי בפי החברה טענות לפיהן החל מינואר 2020  
24 החלה לפעול בהתאם להסכם הענפי (כפי פרשנותה לגביו) בכל הנוגע לביצוע ההפקדות  
25 לתגמולים. לכך נתייחס בהמשך החלטה זו, להלן.

26 18. בתשובת החברה לבקשות לאישור, נטען, בתמצית, כי ההסדר הפנסיוני הקבוע בצו המשקי  
27 ממילא מיטיב על זה הקבוע בהסכם הענפי, הואיל וההסדר הענפי, בניגוד לצו המשקי,  
28 קובע זכאות להפקדות לתגמולים בלבד והגדרת השכר הקובע להפקדות אלו אינה כוללת  
29 עמלות. ההסדר הקבוע בצו המשקי, לעומת זאת, מקנה זכאות להפקדות לתגמולים  
30 ולפיצויים וזכאות להפקדות בגין העמלות עד לגובה השכר הממוצע במשק, כך לגישת  
31 החברה.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

19. טענת החברה, לפיה ההסדר המעוגן בסעיף יא' להסכם הענפי מקנה זכאות להפקדות לתגמולים בלבד, מושתתת בעיקרה על אדנים אלו: ראשית, טוענת החברה כי ההסדר המעוגן בהסכם הענפי הוא למעשה הסדר המעגן חובת ביצוע הפקדות לפנסיית יסוד בלבד. שנית, טוענת החברה כי לא ניתן לרקום הסדר פנסיוני חדש המשלב את "הטוב משני העולמות" – הצו המשקי וההסכם הענפי. בתוך כך, בין היתר, הזכאות להפקדות לתגמולים מכוח ההסכם הענפי אינה יכולה לדור בכפיפה אחת עם זכאות להפקדות לפיצויים מכוח הצו המשקי.
20. בנוסף, לגישת החברה, עם פרסום החלטת הממשלה 5156 מיום 29.3.95, אשר לטענת החברה עוסקת ב"ביטולן של פנסיות היסוד" הרי שממילא "בוטל הלכה למעשה גם ההסדר הפנסיוני...". המעוגן בהסכם הענפי [ר' למשל ס' 41, 43 לתשובת החברה לבקשות לאישור].
21. המבקשים חולקים על בטלותו של ההסדר הפנסיוני המעוגן בהסכם הענפי ועל כך שהוא מכווון בהכרח למכשיר פנסיוני ספציפי בלבד (פנסיית יסוד, כטענת החברה). המבקשים אף חולקים על היותו של ההסדר שבצו המשקי בגדר הסדר המיטיב על ההסדר המעוגן בהסכם הענפי וטוענים כי ההיפך הוא הנכון. כפועל יוצא מאי יישומו של ההסכם הענפי המיטיב על ידי החברה, נפגעו חברי הקבוצה במישורים הבאים, כך על פי המבקשים:
- 21.1. ההסכם הענפי מקנה לכל עובד, זכות להפרשות פנסיוניות כבר מיומו הראשון בעבודה, ללא כל תקופת המתנה דוגמת זו הקבועה בסעיף 6ה לצו המשקי. כפועל יוצא מכך, עובדים אשר נקלטו לעבודה בחברה ללא קרן פנסיה פעילה – לא זכו להפרשות כלל עבור ששת החודשים הראשונים לעבודתם בחברה. החברה מצדה, טוענת כי פרשנותו הנכונה של ההסכם הענפי היא שהזכאות להפקדות לתגמולים בהתאם לסעיף יא' קמה אך ורק עם השלמת תקופת הניסיון הקבועה בהסכם זה, באופן רטרואקטיבי מהיום הראשון לעבודה.
- 21.2. בכל הנוגע לשנים 2008-2013 ההסכם הענפי מקנה זכות טובה יותר להפרשות לתגמולים בהשוואה לצו המשקי. המבקשים טוענים, כי בעוד שמכוח הצו המשקי קמה זכאות לתגמולים בשיעור שבין 0.833% לבין 5%, הרי שמכוח ההסכם הענפי כפי שתוקן (כמפורט ביתר הרחבה להלן) שיעור ההפרשות המתחייב לתגמולים עומד על 6%. החברה, לעומת זאת, עומדת על כך ששיעור ההפקדות לתגמולים מכוח ההסכם הענפי היה ונותר – 5%.
- 21.3. בהתאם לצו המשקי [ס' 4א(6) ו-4א(7) לצו זה] עובד שטרם מלאו לו 20 שנים באישה ו-21 שנים בגבר, כמו גם עובד שפרש מעבודתו בגיל פרישת חובה ומקבל קצבה –





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 אינם זכאים להפקדות לפנסיה. לעומת זאת, ההסדר הפנסיוני הקבוע בהסכם  
2 הענפי אינו מגביל את זכאותן של אוכלוסיות אלה להפקדות פנסיוניות [ס' 76  
3 לבקשת המבקש]. ייאמר כבר עתה, כי אין מחלוקת שאיש מהמבקשים לא נמנה על  
4 איזו מאוכלוסיות אלו. על כן, אין ולא יכול להיות ספק ביחס לכך שאין בידי מי  
5 מהמבקשים עילת תביעה אישית בהקשר זה ובהתאם, ממילא אין לאשר תובענה  
6 ייצוגית בעילות אלה. בנסיבות המתוארות, איננו מוצאות לעסוק בטענות המועלות  
7 בהקשר זה במסגרת ההחלטה הנוכחית, מעבר לאמור.
- 8 21.4. מכוח ההסכם הענפי, זכאים העובדים המקבלים עמלות להפקדות גם בגין העמלות,  
9 ללא "תקרה", בעוד שמכוח הצו המשקי הזכאות להפקדות פנסיוניות בגין העמלות  
10 מוגבלת עד לתקרת השכר הממוצע במשק. החברה מצדה, אינה מכחישה כי עמלות  
11 הן חלק מן "השכר המבוטח" כמשמעו בצו המשקי ובהתאם לפסיקה. אולם, לדידה  
12 עמלות אינן נכללות בהגדרת השכר המבוטח הקבוע בהסכם הענפי [ס' 56-57, 80-  
13 85 לתשובת החברה].
- 14 22. בנוסף, טוענת המבקשת כי אף שיש לכלול את העמלות בחישוב דמי המחלה ודמי החופשה,  
15 החברה החלה לעשות כן רק בחודש ינואר 2017 כאשר עד לאותו מועד – לא שילמה דמי  
16 חופשה ו/או דמי מחלה בגין העמלות. כמו כן, טענה המשותפת לשני המבקשים היא  
17 שהחברה לא העניקה לעובדיה יום בחירה מדי שנה כמתחייב מההסכם הענפי.
- 18 23. סיכומו של דבר – המחלוקות הנטושות בין הצדדים להליך זה נוגעות לשאלות הבאות:
- 19 23.1. האם קמה לחברי הקבוצה זכות טובה יותר בנוגע לביטוח הפנסיוני מזו שהוענקה  
20 ומוענקת להם בפועל, באופן המזכה אותם בסעד? בתוך כך:
- 21 23.1.1. האם ההסדר הפנסיוני הקבוע בהסכם הענפי בוטל בשנת 1995, כטענת  
22 החברה?
- 23 23.1.2. ככל שההסדר הפנסיוני הקבוע בהסכם הענפי לא בוטל – האם הוא מהווה  
24 "הסדר פנסיוני מיטיב" כמשמעו בצו המשקי? ובכלל זה:
- 25 23.1.2.1. האם ההסדר הפנסיוני הקבוע בהסכם הענפי מזכה בהפקדות  
26 פנסיוניות מהיום הראשון לעבודה? בתוך כך, מהו המועד  
27 הקובע לביצוע ההפקדות מכוח ההסכם הענפי, כאשר מדובר  
28 בעובד בניסיון, כמשמעו בהסכם האמור?
- 29 23.1.2.2. מהם שיעורי הפרשות לתגמולים מכוח ההסכם הענפי?
- 30 23.1.2.3. האם עמלות מכירה כלולות בשכר הקובע לביצוע ההפקדות  
31 מכוח ההסכם הענפי?





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 23.1.3. ככל שההסדר הפנסיוני הקבוע בהסכם הענפי מהווה "הסדר פנסיוני  
2 מיטיב" כמשמעו בצו המשקי – האם עמדה ועומדת לעובדי החברה,  
3 זכאות להפקדות לפיצויי פיטורים מכוח הצו המשקי? או שמא יהווה  
4 הדבר משום יצירת הסדר פנסיוני חדש המשלב את "הטוב מבין העולמות"  
5 ועומד בניגוד להלכה הפסוקה?
- 6 23.2. האם זכאים עובדי החברה ליום בחירה מכוח ההסכם הענפי ומה נפקות הזכאות  
7 אם כן?
- 8 23.3. האם יש לכלול עמלות מכירה בשכר הקובע לתשלום דמי מחלה, דמי חופשה ו/או  
9 פנסיה והאם זכאים עובדי החברה להפרשים בגין אי הכללתן בשכר הקובע לתשלום  
10 זכויות אלו?
- 11 24. במסגרת הליך מקדמי זה נדרשות אנו להכריע, אפוא, בשאלת התאמתן של שאלות אלו  
12 להתברר במסגרת תובענה ייצוגית. בטרם נפנה לכך, נייחד מספר מילים לסמכותנו להכריע  
13 בבקשות לאישור, מקום בו אין מחלוקת בדבר תחולתו של הסכם קיבוצי ומרבית עילות  
14 התובענה הייצוגית שאישורה מבוקש נובעות מכוחו.
- 15 **ג. סמכותנו להכרעה בבקשות לאישור חרף תחולתו של הסכם קיבוצי**
- 16 25. כאמור לעיל, סעיף 3(א) לחוק תובענות ייצוגיות מורה כי "לא תוגש תובענה ייצוגית אלא  
17 בתביעה כמפורט בתוספת השניה או בענין שנקבע בהוראת חוק מפורשת כי ניתן להגיש בו  
18 תובענה ייצוגית". במסגרת פרט 10(1) לתוספת השניה לחוק תובענות ייצוגיות מופיעה:
- 19 "תביעה בעילה אשר לבית דין אזורי לעבודה הסמכות הייחודית לדון בה  
20 לפי סעיף 24(א)(1), (א1) או (3) לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969,  
21 ובלבד שלא נדרש במסגרתה סעד של פיצויי הלנת קצבה, פיצויי הלנת שכר  
22 או פיצויי הלנת פיצויי פיטורים לפי הוראות סעיפים 16, 17 ו-20 לחוק  
23 הגנת השכר, התשי"ח-1958."
- 24 26. פרט 10(3) לתוספת השניה לחוק תובענות ייצוגיות מגדיר "תביעה" כמשמעה בפרט 10  
25 לתוספת השניה לחוק, כך:
- 26 "תביעה" – למעט תביעה של עובד שחל עליו הסכם קיבוצי המסדיר את  
27 תנאי עבודתו, והמעסיק של אותו עובד או ארגון מעבידים שהוא חבר בו,  
28 צד להסכם הקיבוצי;
- 29 "הסכם קיבוצי" – הסכם קיבוצי לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-  
30 1957, או הסדר קיבוצי בכתב."



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

27. בענייננו, כאמור, אין מחלוקת בדבר תחולתו של ההסכם הענפי על הצדדים להליך. המבקש ציין בבקשתו לאישור ובתצהיר התומך בה, כי במקביל לפנייתו לחברה, עוד ביום 10.2.18 שיגר גם פניה להסתדרות הכללית, החתומה על ההסכם הענפי, ביחס לטענותיו הנוגעות להסדר הפנסיוני החל וליום בחירה [ס' 31-32 ונספח י' לבקשת המבקש]. מבקשתו של המבקש, אשר הוגשה בחלוף כשלושה חודשים מפנייתו לארגון העובדים ומן התצהיר התומך בה עולה כי ההסתדרות הכללית לא השיבה לפניה זו עד למועד הגשתה. למעלה מן הדרוש נוסף, כי עד למועד כתיבת החלטתנו הנוכחית לא הובאה בפנינו כל טענה ו/או ראיה לשינוי שחל במצב דברים זה.
28. למעשה, בשום שלב של ההליך לא העלתה החברה טענה בדבר קיומו של מחסום סטטוטורי העומד בדרכו של מי מהמבקשים מכוח סעיף 3(א) ופרט 10(3) לתוספת השניה לחוק תובענות ייצוגיות. בתוך כך, לא נטען ולא הוכח, בין היתר, כי ארגון העובדים החתום על ההסכם הענפי החל על הצדדים הוא ארגון עובדים הפועל הלכה למעשה לאכיפת זכויות עובדים בחברה. משתיקה זו של החברה, בשילוב העובדה שלא נסתרה שארגון העובדים החתום על ההסכם לא טרח להגיב לפניית המבקש, מתחייבת המסקנה הלכאורית, לצורך החלטה זו, כי ארגון העובדים החתום על ההסכם הענפי אינו פועל לאכיפת זכויות עובדי החברה. בנסיבות מעין אלו, פסק בג"ץ 1893/11 הארגון הארצי של מפעלי השמירה והאבטחה בישראל נ' בית הדין הארצי לעבודה (30.8.15) (להלן – בג"ץ מפעלי השמירה) כי לא תהא תחולה למחסום הסטטוטורי הקבוע בפרט 10(3) לתוספת השניה לחוק תובענות ייצוגיות.
29. למען הסר ספק נבהיר, כי לא נעלמה מעינינו העובדה שהמבקשת לא טענה ולא הוכיחה כי ביצעה פניה מוקדמת לארגון העובדים (או לחברה) ביחס לאיזה מהעניינים הנדונים בהליך זה. למעשה, אין מחלוקת כי לא עשתה כן. עם זאת, סבורות אנו כי די בפניית המבקש לארגון העובדים, שעד למועד זה ממש לא זכתה למענה, לצורך קביעותינו הלכאוריות דלעיל ובפרט, לנוכח הדברים הבאים מתוך בג"ץ מפעלי השמירה:

” ”ארגון העובדים אמור להתגייס לפעולה בשל פנייה של עובד המצביעה על פגיעה קשה בזכויותיו<sup>2</sup>... בבחינת פרק הזמן שיינתן לארגון העובדים בטרם הגשת התובענה הייצוגית יינתן משקל גם לשאלה האם מדובר בארגון שהיה בבחינת ”נוכח נפקד” בהסדרת זכויות העובדים במקום העבודה ונעדר ממנו לחלוטין במשך שנים ארוכות. במקרה כזה יצטרך ארגון העובדים להוכיח כי ”התעורר” וניגש במהירות רבה יחסית בכדי להגן על”

<sup>2</sup> כלל ההדגשות המופיעות במובאות אשר בהחלטה זו אינן במקור, אלא אם צוין באופן מפורש אחרת.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 זכויות העובדים אותם זנח בכדי להצדיק הימנעות מפניה לנתיב התובענה  
2 הייצוגית כדרך לעמוד על זכויות אלה. גם בהקשר זה נודעת חשיבות  
3 להבחנה בין זכויות קוגנטיות לזכויות הסכמיות. ככל שהפנייה המוקדמת  
4 מתייחסת לאכיפת זכויות קוגנטיות, על ארגון העובדים לפעול בפרק זמן  
5 קצר יחסית, שכן כפי שכבר הובהר, אין לו שיקול דעת בשאלה אכיפת  
6 הזכויות, הנתונות על-פי חוק והן אינן ניתנות לויתור".
- 7 30. על יסוד האמור, אנו קובעות כי בנסיבות ענייננו אין תחולה לסייג הקבוע בפרט 10(3)  
8 לתוספת השניה לחוק תובענות ייצוגיות, כך שבפנינו תביעה בעילות כמפורט בפרט 10(1)  
9 לתוספת זו, כמתחייב מסעיף 3(א) לחוק – בהן ניתן להגיש תובענה ייצוגית.
- 10 **ד. ההסדר הפנסיוני החל על עובדי החברה**
- 11 **1. האם ההסדר הפנסיוני הקבוע בהסכם הענפי בוטל בשנת 1995, כטענת החברה?**
- 12 31. חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 (להלן – **חוק הסכמים קיבוציים**) הוא המקור  
13 הסטטוטורי ממנו יונקים הסכמים קיבוציים את חיותם והוא מסדיר, במסגרת סעיפים  
14 13 ו-14 לחוק, גם את דרך ביטולם. בהתאם לסעיפי חוק אלו, בין אם מדובר בהסכם  
15 קיבוצי לתקופה מסוימת ובין אם מדובר בהסכם קיבוצי לתקופה בלתי מסוימת – ביטול  
16 ההסכם מחייב שליחת הודעה בכתב ובמועד הקבוע בחוק, על-ידי צד להסכם למשנהו.
- 17 32. בענייננו, החברה כלל לא טענה כי מי מהצדדים להסכם הענפי שלח למשנהו הודעה כאמור  
18 בדבר ביטולו וממילא, לא הוכיחה בפנינו ולו לכאורה כי ההסכם הענפי, כולו או חלקו,  
19 בטל. די לנו בכך כדי לדחות את טענות החברה בדבר "פקיעת" ההסדר הפנסיוני שעוגן  
20 בהסכם הענפי. החלטת ממשלה, היא תוכנה אשר היא (ואיננו רואות כל צורך לקבוע  
21 מסמרות בהקשר זה ולו לכאורה במסגרת ההחלטה הנוכחית), אין בה כדי לבטל הסכם  
22 קיבוצי, אף לא בחלקו. הדברים מקבלים משנה תוקף מקום בו קיימת פסיקה ענפה, לרבות  
23 של בית הדין הארצי לעבודה, ממועדים מאוחרים להחלטת הממשלה הנ"ל משנת 1995,  
24 ממנה עולה כי ההסכם הענפי עומד בתוקפו [ר' למשל ע"ע (ארצי) 11-03-2580 נגר - ליטוס  
25 **מחשבים בע"מ** (1.3.15) (להלן – **פרשת ליטוס**)].
- 26 33. יתרה מכך, החברה מפנה להוראותיו של הסכם קיבוצי משנת 1999 (מספרו 7044/1999)  
27 עליו חתומות בין היתר לשכת המסחר תל אביב וההסתדרות (להלן – **הסכם '99**) וטוענת,  
28 שהוא מלמד, בין היתר "...כי הצדדים... סברו בשנת '99 כי ההסדר הפנסיוני אשר עוגן  
29 בהסכם הענפי אינו בתוקף עוד...". אלא שלדידנו הוראותיו של הסכם זה, כפשוטן, מורות  
30 ההיפך ולאורן אין לנו אלא לדחות את טענות החברה ביחס לבטלות ההסדר הקבוע  
31 בהסכם הענפי ונסביר טעמינו.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

34. בסעיף 3(א) להסכם '99, קבעו הצדדים להסכם, ברחל בתך הקטנה ובין היתר בהתייחס להסדר הספציפי מושא ענייננו: "ההסכמים הקיבוציים הענפיים הכלליים שבין הצדדים יוסיפו לעמוד בתוקפם עד לכניסתו לתוקף של הסכם זה, ויתבטלו עם כניסתו לתוקף של הסכם קיבוצי כללי זה ותקנון העמדה המצורף אליו. הוראת סעיף יא להסכם הקיבוצי הכללי של לשכת המסחר תל אביב תמשיך לחול על מעסיקים החברים בלשכת המסחר תל אביב עד למועד חתימה על הסדר פנסיוני כאמור בסעיף 15 להסכם זה". משמע, שבשנת 1999, כ-4 שנים לאחר פרסום החלטת הממשלה בה נתלית החברה בהליך זה בטענה כאילו ביטלה את ההסדר הקבוע בסעיף יא' להסכם הענפי – ראו הצדדים להסכם את הוראת יא' להסכם הענפי כאילו עדיין עומדת בתוקפה. שאם לא כן, לא היו נזקקים להוראה בהסכם '99 לפיה ביטולה של הוראת סעיף יא' להסכם הענפי מותנה בכניסת הסכם '99 לתוקף ובחתימה על ההסדר הפנסיוני כמפורט בסעיף 15 לו. בשולי ענין זה נציין, בנוסף, כי לשון ההסכם הענפי אינה מחייבת הפקדה לקרנות הפנסיה הוותיקות דווקא, אלא קובעת כי התשלומים יופרשו "לקרן מקפת או מבטחים או לכל קופת תגמולים מוכרת לכולל בנקים". נוסח זה שומט אף הוא את הקרקע תחת טענות החברה לפיהן משנת 1995 "ההסדר הקבוע בהסכם הענפי הפך לחסר אפשרות לביצוע ובהתאמה פקע".

### 2.ד. שיעור הפרשות לתגמולים לו זכאים לכאורה עובדי החברה

35. סעיף יא' להסכם הענפי קובע כך:

" המעסיק יפריש וישלם מידי חודש בחודשו לזכותו של העובד 5% מהשכר החודשי שלו לקרן מקפת או מבטחים או לכל קופת תגמולים מוכרת כולל בנקים. המעסיק ינכה מידי חודש בחודשו 5% מהשכר הכולל של העובד המבוטח לקופת תגמולים כאמור לעיל."

36. לטענת המבקשים, במסגרת צווי ההרחבה מיום 27.11.88 ו/או 25.6.89 [י"פ 3596, בעמ' 367 ו-3672, בעמ' 3411 בהתאמה (להלן – **צו '88 וצו '89** בהתאמה) תוקנו שיעורי הפרשות המעסיק לתגמולים הקבועים בהסכם הענפי והועמדו על 6% במקום 5%. החברה מצדה, טוענת בתשובתה כי שיעור הפרשות המעסיק לתגמולים מכוח ההסדר שבהסכם הענפי היה ונותר 5%- בלבד. בעניין צו '88 וצו '89 טוענת החברה, כי צו '88 אינו רלוונטי, בהתייחסו לפנסיה מקיפה ואילו צו '89, המתייחס לפנסיית יסוד, בטל מתוקף ביטול פנסיות היסוד בהחלטת הממשלה משנת 1995 הנ"ל. טעם נטען נוסף לבטלותו הנטענת של צו '89 לשיטת החברה, הוא אי פרסומו באתר הרשמי של משרד העבודה והרווחה [ס' 46 לתשובת החברה].



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 37. אשר לדעתנו – ראשית, המטריה הנכונה היא ההסכמים הקיבוציים שאת הוראותיהם  
2 הרחיבו צו 88' וצו 89', אשר חלים על הצדדים בענייננו.
- 3 38. ביום 4.8.88 נחתם הסכם קיבוצי כללי בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים, אשר  
4 על פי האמור בהסכם זה כוללת בין היתר את לשכת המסחר, לבין ההסתדרות הכללית  
5 של העובדים בארץ ישראל, האגף לאיגוד מקצועי על כל יחידותיו ושלוחותיו [מספרו  
6 7036/88] (להלן – **הסכם המסגרת**). סעיף 8 להסכם המסגרת קובע כך: "החל מ-1.8.88  
7 תוגדל הפרשת המעסיק לקרן הפנסיה המקיפה ותהיה 12% על חשבון המעסיק. החל  
8 מאותו מועד תוגדל הפרשת העובד לקרן פנסיה מקיפה ותהיה 5.5%...".
- 9 39. ביום 13.2.1989 נחתם הסכם קיבוצי כללי נוסף בין אותם צדדים החתומים על הסכם  
10 המסגרת [7017/89], במסגרתו הוסכם על תיקון הסכם המסגרת באופן שיכלול העלאה  
11 בהתאמה של שיעורי ההפרשות לקרן פנסיית היסוד כך: "החל מיום 1.2.89 תוגדל הפרשת  
12 המעסיק לקרן הפנסיה – יסוד ותהיה 6% ע"ח המעסיק. החל מאותו מועד תוגדל הפרשת  
13 העובד לקרן הפנסיה – יסוד ותהיה 5.5%...". הסכמים אלו, חלים על החברה מתוקף  
14 חברותה בלשכת המסחר.
- 15 40. מהוראות הסכם המסגרת כפי שתוקן, עולה כי כך או כך, המעסיקים עליהם הוא חל  
16 מחויבים בהפקדות לתגמולים בשיעור 6% הפקדות מעסיק ו-5.5% הפקדות עובד וזאת,  
17 ללא כל תלות בסוג המכשיר הפנסיוני הנבחר.
- 18 41. אנו מקבלות, אפוא, את טענות המבקשים, אליהן הצטרפה גם ההסתדרות בעמדתה, בדבר  
19 שיעורי ההפקדות המתחייבים מכוח ההסדר הענפי, הואיל וללא קשר לסוג המכשיר  
20 הפנסיוני המגולם בו – עומדים אלו, לכאורה, על 6% הפרשות מעסיק ו-5.5% הפרשות  
21 עובד לתגמולים, לכל המאוחר מיום 1.2.89. עמדנו לעיל, על כך שבהסכם קיבוצי עליו  
22 חתמה לשכת המסחר בחלוף 4 שנים מהחלטת הממשלה עליה סומכת החברה את ידיה  
23 (הסכם 99') – גילו הצדדים לאותו הסכם דעתם כי ההסדר הפנסיוני המגולם בסעיף יא'  
24 להסכם הענפי עומד בתוקפו. על כן, הכרעה במחלוקת הנטושה בין הצדדים בעניין סוג  
25 המכשיר הפנסיוני המגולם בו אינה דרושה כלל לענייננו ומשכך לא נדרש למחלוקת זו.
- 26 **3.ד היחס הנכון בין הצו המשקי להסדר הענפי**
- 27 42. לטענת המבקשים, בכל מקרה שיעורי ההפרשות לתגמולים ולפיצויים אינם יכולים לפחות  
28 מאלו הקבועים בצו המשקי ובהתאם לפסק דינו של בית הדין הארצי בע"ע (ארצי) 47715-  
29 09-14 ריעני – אליאסי שיווק בע"מ (29.3.17) (להלן – **ענין ריעני**) ולסעיף 4(א)(3) ו/או  
30 4(א)(4) ו-5 לצו המשקי, יש לראות בהסדר הפנסיה הקבוע בהסכם הענפי כהסדר מיטיב  
31 כמשמעו בצו המשקי. ככזה, יש לפעול על פיו, תוך ביצוע "השלמות" בלבד מתוך הצו



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 המשקי, קרי – לבצע הפרשות לפיצויי פיטורים (שאינן מתחייבות מכוח ההסכם הענפי)  
2 בהתאם לצו המשקי ולבצע את ההפרשות לתגמולים לכל הפחות בשיעורים הקבועים בצו  
3 המשקי.
- 4.43 לגישת החברה, החלת ההסדר הפנסיוני הקבוע בהסכם הענפי משמעה ביצוע הפרשות  
5 לרכיב התגמולים בלבד, ללא ביצוע הפרשות בגין פיצויי פיטורים (גם לא מכוח הצו  
6 המשקי), הואיל וההסדר הקבוע בהסכם הענפי אינו מחייב הפרשות כאמור ולא ניתן לייצר  
7 הסדר פנסיוני "המשלב את הטוב מבין העולמות". בהתאם, בתשובתה לבקשות לאישור  
8 תביעה ייצוגית, טוענת החברה בין היתר כי "החל משנת 2011, היקף חובת ההפקדות של  
9 המעסיק לפנסיה חובה (6.66%) הינה גבוהה מחובת הפקדות המעסיק לפי הסדר פנסיית  
10 היסוד הקבוע בצו ההרחבה הענפי (6% בלבד)" [סי' 39.2 לתשובה לבקשות לאישור]. לגישת  
11 החברה, ההסדר הפנסיוני הקבוע בצו המשקי מיטיב על זה הקבוע בהסכם הענפי. אין  
12 בידנו לקבל את טענות החברה, בעוד שמקובלות עלינו טענות המבקשים בהקשר זה. ננמק.  
13.44 טענות החברה, מושתתות על פסיקת בית הדין הארצי לעבודה אשר פרשה וניתחה את  
14 המינוח "הוראה" הקבוע בסעיף 23 לחוק הסכמים קיבוציים [עס"ק (ארצי) 28/99  
15 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – בזק החברה הישראלית לתקשורת (23.9.03); ע"ע  
16 (ארצי) 14-07-19590-07-14 נופך ז"ל - אוניברסיטת בר אילן (14.11.16)]. ענייננו, לעומת זאת,  
17 חוסה תחת מטריה משפטית שונה, המסדירה את הסוגיה הנדונה באופן ספציפי ויסודה  
18 בראש ובראשונה – בצו המשקי. זה, מעגן חובה המוטלת על מעסיקים לבצע, במקרים  
19 מסוימים, "שעטנז" בין הסדרים פנסיוניים שונים בהתאם ובכפוף להוראותיו של הצו  
20 המשקי.
- 21.45 סעיף 4(א) לצו המשקי, בנוסחו עד ליום 1.1.14, קבע כי הוראות הצו המשקי לא תחולנה  
22 על:

- 23 "מי שמתקיים לגביו ולו אחד מהתנאים המפורטים בסעיפים הקטנים  
24 להלן, ובכפוף לסייגים הקבועים, ככל שקבועים בהם...  
25 (3) מי שבמועד הקובע או לאחריו מבוטח או שמעבידו מחויב לבטחו,  
26 מכוח הסכם לביטוח פנסיוני, כך ששיעור ההפרשות בגינו עומד לכל הפחות  
27 על 11.5% משכרו (5.5% תגמולי עובד ו-6% תגמולי מעביד) או בהסדר  
28 פנסיית יסוד בקרן פנסיה ותיקה אך על המעביד של עובד כאמור בסעיף  
29 קטן זה, תחול חובת העברת רכיב "פיצויי הפיטורים", בהתאם לשיעורים,  
30 למועדים ולשכר המפורטים בסעיף 6 להלן וכן יחולו הוראות סעיף 5 לצו



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

1 זה... על האמור בסעיפים קטנים 1 עד 5, יחולו גם הוראות סעיף 5(א) להלן  
2 (להלן יחד – הסדר פנסיה מיטיב)."

3 46. אם כן, ההסדר הקבוע **בהסכם הענפי** הוגדר **בצו המשקי** עצמו כהסדר פנסיה מיטיב  
4 המסיג מפניו את ההסדר הקבוע בצו המשקי כך שהאחרון לא חל על עובדי החברה, למעט  
5 ההוראות הנוגעות להפקדות לפיצויי פיטורים. אלו (לרבות המועד הקובע לתחילת  
6 הפקדות אלו והשכר המבוטח להפקדות אלו על פי הצו המשקי), מחייבות את החברה  
7 מכוח סעיף 4א(3) הנ"ל וכן מכוח סעיף 5 לצו המשקי, שזו לשונו:

8 "א. אין בצו זה כדי לפגוע ו/או לגרוע ו/או למעט מזכויות העובדים  
9 שעליהם חל הסדר פנסיה מיטיב, לרבות הסכם ו/או הסדר אחר, ובכלל זה  
10 הסכם קיבוצי כללי, הסכם קיבוצי מיוחד, הסדר קיבוצי ו/או הסכם אישי  
11 ו/או צו הרחבה ו/או דין, ובלבד שמעוגן בו הסדר פנסיוני המיטיב על  
12 ההסדר הפנסיוני הקבוע בצו זה.  
13 למען הסר ספק, מובהר, כי במקרה שבו שיעורי ההפרשות לתגמולים (חלק  
14 העובד וחלק המעביד) נמוכים מהשיעורים הקבועים בטבלה שבסעיף 6ד'  
15 לצו זה, ההגדלה של שיעורים אלה, תיעשה בהתאם לשיעורים ולמועדים  
16 המפורטים בטבלה. האמור יחול גם במקרה שבו שיעור ההפרשות לפיצויי  
17 פיטורים נמוך מהקבוע בטבלה.  
18 למען הסר ספק ובלי לגרוע מהאמור, במקרה שבו בהסכמי העבודה החלים  
19 על המעביד ישנה חובת הפקדה לתגמולים ואין חובת הפקדה לרכיב פיצויי  
20 פיטורים, תחול על המעסיק, מהמועד הקובע או לאחריו, החובה להעביר  
21 את רכיב "פיצויי הפיטורים", בהתאם לשיעורים, למועדים ולשכר  
22 המפורטים בסעיף 6 להלן.

23 ...  
24 ג. מעביד המחוייב לבטח את עובדיו בהסדר פנסיוני מיטיב אחר, ואשר  
25 לא ביטח את עובדיו כמתחייב ממנו, לא יהיה בהוראות צו זה כדי לגרוע  
26 ו/או לפגוע בחובתו ליישום ההסדר הפנסיוני המיטיב ובהתאם לקבוע בו."

27 47. מכאן, שהסדר פנסיוני מיטיב כמשמעו בסעיף 4(א)(3) הנ"ל נבחן, בהתאם להוראות הצו  
28 המשקי עצמו, אך ורק בהתאם לשיעור ההפרשות לתגמולים, תוך "נטרול" מרכיב פיצויי  
29 הפיטורים.

30 48. טוענת החברה, לחלופין, כי לכל הפחות, לא ניתן לראות בהסדר שבהסכם הענפי "הסדר  
31 מיטיב" ולו מיום 1.1.14 ואילך, שאז נמחקו סעיפים 4(1) עד 5(5) בצו המשקי ונקבע כי





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 הסדר ששיעורי ההפקדות בו אינם עומדים לכל הפחות על 17.5% לא ייחשב הסדר מיטיב.  
2 בכך גלומה פרשנות לפיה השאלה אם הסדר פנסיוני הוא בגדר "הסדר מיטיב" כמשמעו  
3 בסעיף 15(1) לצו המשקי בנוסחו כפי שהוא לאחר יום 1.1.14 (קרי – עמידתו בתנאי של  
4 הפרשות בשיעור כולל של 17.5% לפחות), תיבחן ללא ההשלמה מכוח הצו המשקי של  
5 ההפקדות לפיצויי הפיטורים. אין בידנו לקבל פרשנות זאת. מקובלת עלינו טענת  
6 המבקשים בהקשר זה, לפיה מדובר בפרשנות המרוקנת מתוכן את סעיף 5(א) לצו המשקי,  
7 שלא בוטל ולא שונה גם לאחר יום 1.1.14. פרשנות זו אף עומדת בניגוד לפסק דינו של בית  
8 הדין הארצי לעבודה בעניין ריעני הנ"ל, אשר קבע: "מכוח סעיף 4(א)4 לצו חלה על  
9 מעסיק חובת הפרשה לרכיב פיצויי פיטורים גם על מי שהצו לכאורה לא חל מחמת קיומו  
10 של הסדר מיטיב הכולל הפרשה בשיעור 10% לגמל (5% מעסיק ו-5% עובד)".
- 11 49. בהתאם לסעיף 4(א)1) לצו המשקי כפי נוסחו מיום 1.1.14 ואילך, מעמדו של הסדר פנסיוני  
12 מסוים ישלל כהסדר פנסיוני מיטיב, אפוא, אך ורק ככל ששיעור ההפקדות לתגמולים  
13 מכוחו נופל מ-6% הפרשות מעסיק ו-5.5% הפרשות עובד (17.5% כולל הפקדות לפיצויי  
14 פיטורים מכוח הצו המשקי). לא זה המצב בכל הנוגע להסדר הפנסיוני הקבוע בהסכם  
15 הענפי.
- 16 50. סיכומו של דבר – הסדר מהסוג המעוגן בהסכם הענפי, הוגדר בצו המשקי עצמו כהסדר  
17 מיטיב. החובה לבצע הפקדות לפיצויי פיטורים מכוח הצו המשקי, גם עת חל הסדר מיטיב  
18 אחר כאמור, מעוגנת אף היא בצו המשקי עצמו. כזו היא, גם החובה לבצע את ההפרשות  
19 לתגמולים בשיעורים המינימליים המתחייבים מהצו המשקי.
- 20 51. ביום 3.4.16 הורחבו הוראותיו של ההסכם הקיבוצי אשר תיקן את הצו המשקי באופן  
21 שהפרשות המעסיק לרכיב התגמולים בהתאם לצו המשקי הועלו ל-6.25% החל מיום  
22 1.7.16 ול-6.5% החל מיום 1.1.17. על כן, ההסדר הפנסיוני החל לכאורה על עובדי החברה  
23 הוא ההסדר הקבוע בהסכם הענפי, כאשר מכוח הצו המשקי על החברה היה לבצע הפקדות  
24 לפיצויי פיטורים בהתאם להוראות הצו המשקי (לרבות לענין המועד הקובע לתחילת  
25 ביצוע ההפקדות, השכר הקובע ושיעור ההפקדות) וכן, החל מיום 1.7.16 – להגדיל את  
26 שיעורי ההפרשות לתגמולים (עובד ומעסיק) בהתאם לקבוע בצו המשקי.
- 27 **4. ד. המועד הקובע לתחילת ביצוע הפקדות לתגמולים מכוח ההסכם הענפי**
- 28 הטענות העומדות להכרעה בסוגית המועד לתחילת ביצוע ההפקדות מכוח ההסכם הענפי  
29 52. כפי שעולה מן האמור לעיל, לעניין המועד הקובע לתחילת ביצוע ההפקדות לתגמולים  
30 בהתאם להסכם הענפי, כמו גם לעניין השכר המבוטח לביצוע ההפקדות, נטושה בין  
31 הצדדים מחלוקת פרשנית. נחדד, כי הצדדים להליך זה למעשה אינם חלוקים ביחס לכך



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 שזכאות עובד קבוע להפקדות לתגמולים מכוח סעיף יא' להסכם הענפי קמה **מהיום**  
 2 **הראשון לעבודה**. המחלוקת נוגעת לעובדים שאינם בגדר עובדים קבועים על פי ההסכם  
 3 הענפי. החברה טוענת, כי זכאותם של עובדים מסוג זה להפקדות לתגמולים קמה,  
 4 רטרואקטיבית, רק בחלוף תקופת הניסיון על פי ההסכם הענפי, הנפרשת על פני 6 חודשים  
 5 וניתנת להארכה עד ל-10 חודשים. המבקשים, לעומת זאת, טוענים כי הזכאות לא יוחדה  
 6 לעובדים קבועים בלבד כך שגם ביחס לעובדים בניסיון, היא קמה מהיום הראשון לעבודה.  
 7 53. לעמדת החברה, הצטרפה לשכת המסחר, שכאמור ביום 9.2.22 הגישה לתיק בית הדין  
 8 עמדה בסוגיה נקודתית זו. לגישת לשכת המסחר, "בבחינת ההתחקות אחר אומד דעת  
 9 הצדדים, יש לתת משקל לפרקטיקה הנוהגת אצל חברי הלשכה בעניין זה ובקרב אלפי  
 10 מעסיקים בענפי היבוא, המסחר והשירותים לאורך השנים". בעמדת הלשכה צוין כי "עצם  
 11 העובדה שמעסיקים רבים, לרבות המשיבה, הבינו, בתום לב, שלא מדובר בתשלום שחובה  
 12 לשלם החל מהיום הראשון, וכך פעלו הלכה למעשה, וככל שהפרקטיקה הזו מתיישבת עם  
 13 פרשנות סבירה של לשון ההסכם, כפי שנומק בפירוט בעמדת המשיבה, הרי שעמדת  
 14 הלשכה היא שההפקדה אינה מהיום הראשון, אלא בתום תקופת הניסיון באופן  
 15 רטרואקטיבי...". עוד צוין כי "צריך לקחת בחשבון גם את ההשפעות של החלטה לפיה יש  
 16 להפריש מהיום הראשון גם על יכולת השרידות של כמות גדולה מאד של עסקים במגזר  
 17 העסקי באופן רטרואקטיבי ובאופן עתידי".  
 18 54. עמדת ההסתדרות הוגשה לתיק ביום 14.4.22. ההסתדרות, מצדה, מצטרפת לעמדת  
 19 המבקשים. בתמצית, טוענת ההסתדרות, בין היתר, כי לשון ההסכם הענפי, הכולל סעיפים  
 20 המייחדים זכויות מסוימות לעובדים קבועים בלבד, מלמדת כי הזכות להפקדות  
 21 לתגמולים, בניגוד לסעיפים אלו, לא יוחדה לעובדים מסוג מסוים. לגישת ההסתדרות,  
 22 הזכאות האמורה הוקנתה "לכל עובד", מהיום הראשון לעבודתו.  
 23 55. לתיק זה צורפה גם עמדת היועץ המשפטי לממשלה אשר ניתנה בת"צ (אזורי ת"א) -23670  
 24 06-16 **אבו צעלוק - קרדן רכב בע"מ (להלן – עניין אוויס)** ולפיה, בין היתר [ס' 25 לעמדה]:

*"... אין יסוד לטענה כי הזכויות המעוגנות בהסכמים הקיבוציים ובכלל זאת הזכות להפרשות  
 לקופת תגמולים קמות רק לאחר שהעובד סיים תקופת ניסיון או את משך ההעסקה כעובד זמני.  
 ההסכמים מקנים זכויות יתר ל"עובד קבוע" ביחס לחופשות מיוחדות ולהליך פיטורין, בעוד  
 יתר הזכויות המעוגנות בהסכמים מוקנות באופן שווה ל"עובד קבוע" ול"עובד". כלומר, אין  
 בסיס בלשון ההסכמים שתומך בטענת החברה, כי הזכות להפרשות לפי סעיף קופת התגמולים  
 המוקנית ל"עובד" כלשון ההסכם – מוקנית לו רק משהפך להיות עובד קבוע. משמע, בהתאם  
 להסכמים הקיבוציים, כל עובד זכאי להפרשות החל מהיום הראשון לעבודתו, גם אם לא סיים  
 את תקופת הניסיון או את משך ההעסקה כעובד זמני".*



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

1 הכרעתנו הלכאורית לעניין המועד לתחילת ביצוע הפקדות לתגמולים מכוח ההסכם הענפי  
2 56. בפנינו מחלוקת בדבר פרשנות הסכם קיבוצי. בע"ע (ארצי) 29831-09-15 ד"ר אורטנברג -  
3 **עיריית חיפה - המרכז הרפואי בני ציון** (19.9.17) סקר בית הדין הארצי את ההלכה  
4 בהקשר זה, כדלקמן:

5 "פרשנות הסכם קיבוצי מתבצעת, לפי ההלכה הפסוקה, בהתבסס על כללי  
6 הפרשנות של דיני החוזים הרגילים, בשינויים המחויבים הנובעים  
7 מאופיים המיוחד של הסכמים קיבוציים. בהתאם נקבע, כי הסכם קיבוצי  
8 יפורש "פרשנות תכליתית תוך איתור אומד דעתם הסובייקטיבי המשותף  
9 של הצדדים, בהתאם לאינטרסים, המטרות והערכים שההסכם נועד  
10 להגשים", כאשר "אומד דעת הצדדים יילמד בראש ובראשונה מלשון  
11 ההוראה הרלוונטית, תוך התחשבות במכלול הנסיבות לרבות לשון החוזה  
12 בכללותו, מהות ההסדר, הנסיבות שקדמו לכריתת ההסכם, ההקשר  
13 התעשייתי - המפעלי, הענפי והמשקי, התנהגות הצדדים לאחר כריתת  
14 ההסכם ודרך יישומו בפועל, כמו גם הסכמים מאוחרים יותר שנכרתו בין  
15 הצדדים".... עוד נקבע כי בעת פרשנות הסכם קיבוצי, בפרט חלקיו  
16 הנורמטיביים, יינתן משקל גם לתכליתו האובייקטיבית של ההסכם,  
17 שאמורה לשקף "אומד דעת של צדדים הפועלים על פי אמות מידה של  
18 סבירות, היגיון ותום לב, ותוך התחשבות בהוראות הדין הכללי ובתכליתו  
19 של משפט העבודה"

20 [ר' גם: ע"ע (ארצי) 46536-09-16 בן - בטחון (1989) בע"מ - גיא אורטל (24.2.19)]  
21 57. הלכות אלו, מתכתבות עם סעיף 25(א) לחוק החוזים (חלק כללי), התשל"ג-1973 (להלן -  
22 **חוק החוזים**) ועם הלכות בית המשפט העליון לעניין פרשנות חוזים [ע"א 4628/93 **מדינת**  
23 **ישראל נ' אפרופים שיכון ויזום (1991) בע"מ**, פ"ד מט(2) 265 (1995); ע"א 841/15 **פנורמה**  
24 **הצפון חברה לבנייה בע"מ נ' פלוני** (23.5.16)], תוך התאמות מחויבות המציאות לאופיו  
25 של החוזה הייחודי מושא ענייננו - ההסכם הקיבוצי. אם כן, נקודת המוצא והעוגן הפרשני  
26 הם לשון ההסכם.  
27 58. מכאן לענייננו - החברה סומכת טיעוניה בהקשר זה על סעיף ג(3) תחת הפרק הראשון  
28 להסכם הענפי, הנוגע לעובד בניסיון ולפיו: "נסתיימה תקופת הניסיון והעובד ימשיך  
29 בעבודתו ייחשב כעובד קבוע, **וכל הזכויות של עובד קבוע** שמורות לו רטרואקטיבית מיום  
30 הכנסו לעבודה". לגישת החברה, ישנו דמיון ואף זהות בין סעיף זה לבין סעיף ד(3) להסכם  
31 הקיבוצי הענפי בענף השמירה והאבטחה שמספרו 7019/72 (להלן - **הסכם השמירה**), כפי



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 שנחתם בשנות השבעים של המאה הקודמת (טרם תיקוניו) וקובע: "לאחר שעובד עבר את  
2 תקופת הניסיון, ייחשב כקבוע, ויחולו עליו כל תנאי העבודה, זכויות וחובות, הקבועים  
3 בהסכם זה החל מיום כניסתו לעבודה". על יסוד הקבלה זו, טוענת החברה כי יש לפרש  
4 את הסעיפים באופן דומה ובתוך כך, מבקשת להקיש מן הפסיקה שנוגעת להסכם השמירה  
5 ושבמסגרתה נקבע, כי עובד שלא השלים את תקופת הניסיון הקבועה בהסכם השמירה –  
6 אינו זכאי להפקדות פנסיוניות מכוחו.
- 7 59. אין בידנו לקבל את טענות החברה בהקשר זה. ראשית, טענות החברה נטענות על יסוד  
8 סעיפים בהסכם השמירה שכבר אינם בתוקף, משתוקנו בהסכמים מאוחרים להסכם  
9 השמירה. זאת בעוד שהסעיף הרלוונטי בהסכם הענפי בענייננו הנוגע לעובדים בניסיון  
10 עומד בתוקפו גם כיום. שנית ועיקר, לא זו בלבד שלא קיימת זהות בין הסעיפים הנ"ל,  
11 אלא שהאחד אף נבדל ממשנהו באופן מהותי, שלא מאפשר היקש לענייננו מן הפסיקה  
12 הנוגעת להסכם השמירה. כפי שעולה מלשונם הפשוטה של הסעיפים, מן הסעיף בהסכם  
13 הענפי מושא ענייננו מתחייב כי **עובד בניסיון יהא זכאי לכלל הזכויות הקבועות בהסכם**  
14 **הענפי, זולת אלו שיוחדו לעובד קבוע** (אותן יקבל רק בכפוף ולאחר השלמת תקופת  
15 הניסיון, באופן רטרואקטיבי); מן הסעיף בהסכם השמירה, לעומת זאת, מתחייב כי **עובד**  
16 **בניסיון לא יהא זכאי לאי-אלו זכויות הקבועות בהסכם האמור, כל אימת שאינו נחשב**  
17 **"עובד קבוע"**.
- 18 60. סעיף ד(3) להסכם השמירה דומה, אם כבר, לסעיף ב(2) תחת הפרק הראשון להסכם הענפי  
19 מושא ענייננו, המתייחס לעובד זמני ולפיו: **"אם בתום 6 החודשים יהיה צורך בהמשך**  
20 **העבודה הזמנית, ימשיך העובד 4 חדשים נוספים ובמקרה שהעובד הזמני עובד יותר מ-10**  
21 **חדשים, ישאר בעבודה כעובד קבוע, וכל הזכויות הנובעות מהסכם זה חלות עליו**  
22 **רטרואקטיבית מיום התחלת עבודתו אצל המעסיק"**. מסעיף זה עולה, כי עובד זמני  
23 כהגדרתו בהסכם הענפי, לא יהא זכאי לאי-אלו זכויות הקבועות בהסכם הענפי כל אימת  
24 שהוא נחשב עובד זמני.
- 25 61. נוכח שוני זה, הרי שביחס לעובדים עליהם חל הסכם השמירה ושלא השלימו את תקופת  
26 הניסיון נפסק, כמתחייב מלשון סעיף ד(3) להסכם השמירה – כי אינם זכאים לזכויות  
27 הנובעות מן ההסכם, לרבות הזכות להפקדות פנסיוניות. לא הוא הדין בענייננו. בענייננו,  
28 השאלה הנכונה היא, אפוא, האם הזכות להפקדות לתגמולים בהתאם לסעיף יא' להסכם  
29 הענפי היא זכות שיוחדה לעובדים קבועים בלבד, אם לאו. מיד נפרט טעמינו לכך  
30 שהתשובה לשאלה זו – **שלילית**.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

62. הנחת יסוד נוספת עליה משתיתה החברה את טיעוניה בהקשר זה, היא שהזכות היחידה לגביה נקבע בהסכם הענפי כי יוחדה לעובדים קבועים – היא זו הקבועה בסעיף ו' שתחת הפרק השלישי להסכם, תחת הכותרת "חופשה מיוחדת". אין לנו, אלא לדחות הנחת יסוד זו של החברה. עיון בהסכם הענפי מלמד, כי ישנם סעיפים נוספים במסגרתם יוחדו זכויות אלו ואחרות לעובדים קבועים בלבד. כאלו הם הסעיפים הנוגעים לפיטורים ולהודעה מוקדמת (סעיפים א' ו-ב' תחת הפרק הרביעי להסכם הענפי).
63. כך למשל, בסעיף א(1) לפרק הרביעי בהסכם הענפי נקבע כי המעסיק יהא רשאי לפטר "עובד קבוע", להבדיל מ"עובד" (עליו הוחל סעיף יא' להסכם נושא ענייננו), "רק מתוך סיבה מספקת ולאחר מתן הודעה מוקדמת על הפיטורים". כך גם, ביחס לעובד קבוע בלבד נקבע, כי יקבל מאת ההנהלה הודעה מוקדמת של חודש לפיטורים (במאמר מוסגר נבהיר כי סעיפים אלה יפורשו כיום בכפוף להוראותיו של חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א 2001). ללמדנו, כי **עת ראו לנכון הצדדים להסכם הענפי לייחד זכות מסוימת לעובדים קבועים בלבד – עגנו זאת ברחל בתך הקטנה בלשון ההסכם.**
64. אלא שכאמור, את סעיף יא' להסכם הענפי בחרו הצדדים להחיל על "עובד". משנעשה שימוש במינוח זה, חזקה כי הכוונה לכלל סוגי העובדים עליהם חל ההסכם, לנוכח האמור לעיל ומקום בו מינוח זה הוגדר בפרק ההגדרות של ההסכם הענפי, באופן הבא: "כל עובד ועובדת המועסק אצל המעסיק".
65. טוענת החברה, כי הפרשנות הנכונה להסכם הענפי היא שזכויות שיוחדו לעובד קבוע בהסכם הענפי, לא תשולמנה רטרואקטיבית עם המעבר ממעמד של עובד בניסיון למעמד של עובד קבוע. פרשנות זו מושתתת על הטענה לפיה הזכויות שתחת "חופשה מיוחדת" בהסכם הענפי הן זכויות הניתנות למימוש "בעין" בלבד ושלא ניתן לשלמן רטרואקטיבית [ס' 73.4 לסיכומי החברה]. אף לטענה זו לא מצאנו כל עיגון בלשון ההסכם הענפי. אדרבא, מדובר בטענה העומדת בניגוד ללשונו הפשוטה של סעיף ג(3) תחת הפרק הראשון להסכם הענפי, כפי שצוטט לעיל. למעלה מן הדרוש נוסף, כי טענת החברה לפיה לא ניתן לשלם רטרואקטיבית בגין חופשות מיוחדות אין לה על מה לסמוך. תשלום רטרואקטיבי, תוך כדי תקופת העבודה, אינו בגדר "פדיון" זכות ואינו שקול לפדיון זכות שלא נוצלה, בתום תקופת העבודה. מדובר, פשיטא, בתשלום נדחה, שתשלומו באופן נדחה הוכשר, במקרה זה, בהסכם הענפי.
66. סבורות אנו, כי אין בפנינו מקרה של עמימות לשון ההסכם הקיבוצי, כי אם מקרה בו אומד דעת הצדדים ברור מלשון ההסכם והרי, במקרה כזה, קובע סעיף 25(א) לחוק החוזים, שאזכר לעיל:



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 " חוזה יפורש לפי אומד דעתם של הצדדים, כפי שהוא משתמע מתוך החוזה  
2 ומנסיבות העניין, ואולם אם אומד דעתם של הצדדים משתמע במפורש  
3 מלשון החוזה, יפורש החוזה בהתאם ללשונו."
- 4 67. נפסק כי "רק מקום שאומד דעתם של הצדדים אינו עולה מההסכם עצמו, יתייחס בית  
5 הדין לנסיבות העניין... המטרה בפירוש הוראה בהסכם קיבוצי היא לתת תוקף לרצונם  
6 האמיתי של הצדדים, לאומד דעתם האמיתי, על פי התנאים שהיו קיימים בעת עריכת  
7 ההסכם." [עניין קריגל הנ"ל; ור' גם: ע"ע (ארצי) 49651-01-11 **התעשייה הצבאית**  
8 **לישראל בע"מ - סוניה רייף** (30.10.11)]. ממילא, בענייננו, אין חולק כי נציגי הצדדים  
9 החתומים על ההסכם הענפי, אשר הניחו עמדותיהם על שולחננו, אינם יכולים לשפוך אור,  
10 מידיעה אישית, על נסיבות העניין ועל אומד הדעת הסובייקטיבי נכון למועד חתימתו ו/או  
11 תיקונו של ההסכם הענפי, לפני עשרות שנים.
- 12 68. גם בהקשר המשקי – לא ניתן להתעלם מכך שקבלת הטענות בדבר ייחוד הזכות להפקדות  
13 לתגמולים לעובדים קבועים בלבד תייצר, הלכה למעשה, יש מאין, מעין מקבילה לתקופת  
14 ההמתנה הקבועה בהסדר המשקי [ר' ס' 6 ה'ז' לצו המשקי]. אלא, שבניגוד להסכם הענפי,  
15 בו אין כל הוראה המורה על תקופת המתנה כאמור, בהסדר המשקי עוגנו באופן מפורש  
16 הוראות פרטניות הנוגעות לתקופת ההמתנה ולא בכדי. סבורות אנו, כי מקום בו ישנה  
17 כוונה **לגרוע** מהיקף התפרשותה של זכות **סוציאלית**, תוך הדרת קבוצת עובדים מסוימת  
18 מבין אלו הזכאים לקבלה, שומה כי ימצא לכך עיגון ברור ומפורש בלשון ההסכם  
19 הקיבוצי.
- 20 69. כך ראה את הדברים גם בית הדין הארצי לעבודה, בבר"ע (ארצי) 43036-12-17 **להבים כח**  
21 **אדם בע"מ - פוירמן** (28.12.17) (להלן – **עניין להבים**). באותו עניין, עמדה להכרעה בקשת  
22 רשות ערעור על פסק דין בהליך דיון מהיר, שבו נפסק כי בהתאם לצו ההרחבה בענף  
23 הניקיון מיום 5.2.2014 יש לבטח עובד בביטוח פנסיוני ממועד תחילת העסקתו, אף אם  
24 אין לו הסדר ביטוח פנסיוני קודם. בית הדין הארצי לעבודה (כבוד השופט רועי פוליאק)  
25 דחה את בקשת רשות הערעור על יסוד המסקנה כי יש לדחות את הטענות עליהן היא  
26 מושתתת **לגופן** ופסק כך:

- 27 " לא ניתן להפריז בחשיבות עריכת הסדר ביטוח פנסיוני לעובד (ראו בין  
28 היתר: נ' גוטמן "ביטוח קיצבה בקופת גמל – זכויות וחובות עקב סיום  
29 יחסי עובד מעביד", ספר בר ניב (תשמ"ז) 121, 122; ע"ע 629/97 אליאב –  
30 קרן מקפת מרכז לפנסיה ותגמולים אי"ש בע"מ, פד"ע לו 774, 721 מול  
31 האות ג' (2002); ולאחרונה: בג"צ 6925/14 פורום החוסכים לפנסיה





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

1 בישראל נ' שר האוצר. פסקה 2 (24.12.2017). הנחת המוצא, לפיכך,  
2 צריכה להיות כי בהיעדר הוראה שונה במקור הנורמטיבי לעריכת הסדר  
3 הביטוח הפנסיוני (הסכם קיבוצי; צו הרחבה; הסכם אישי שתנאיו עדיפים  
4 על ההסכם הקיבוצי או צו ההרחבה הרלוונטיים לעובד), יצורף עובד  
5 להסדר ביטוח פנסיוני מתחילת עבודתו. ואכן, בחלק לא מבוטל  
6 מההסכמים הקיבוציים וצווי ההרחבה מוסדרת זכאות העובד להסדר  
7 ביטוח פנסיוני מתחילת עבודתו או בסמוך לה (ראו בין היתר את  
8 ההסכמים הקיבוציים וצווי ההרחבה בענפי התעשייה, הבניין והשמירה)...  
9 לפיכך, כפי שצו ההרחבה אינו מציין כי זכויות נוספות לפיו יוקנו לעובד  
10 מעת תחילת עבודתו, כך לא היה מקום לציין זאת במפורש באשר לזכות  
11 הפנסיונית."

12 70. אף אין להתעלם מכך שההסכם הקיבוצי שהורחב בצו המשקי ושענין תקופת המתנה  
13 כאמור, נולד שנים רבות לאחר מועד כריתתו ותיקונו של ההסכם הענפי, כך שלא סביר  
14 להניח כי הצדדים להסכם הענפי ראו כמובן מאליו תקופת המתנה כאמור, או מזווית  
15 אחרת – את ייחוד הזכות לקבוצת עובדים מסוימת, בנסיבות את סעיף י'א' להסכם הענפי.  
16 על יסוד כל המקובץ, סבורות אנו כי הן התכלית הסובייקטיבית והן זו האובייקטיבית  
17 להסכם הענפי מחייבות קביעה לפיה תחולת הזכות היא מהיום הראשון לעבודה וביחס  
18 לכלל סוגי העובדים עליהם חל ההסכם.

19 71. משלא מצאנו בלשון ההסכם אחיזה לניסיון לייחד את הזכות להפקדות לתגמולים מכוחו  
20 לעובדים הקבועים בלבד, תוך שלילתה מיתר העובדים, סבורות אנו כי קבלת טענות  
21 החברה ולשכת המסחר בהקשר זה תהווה משום התערבות שיפוטית רטרואקטיבית בתוכן  
22 ההסכם הענפי, בניגוד להלכה לפיה "יש להימנע, ככל האפשר, מהתערבות בגורמות  
23 שנקבעו בהסכם קיבוצי" [ע"ע (עבודה ארצי) 1308/04 קריגל ו-13 אחרים - רשות הנמלים  
24 והרכבות פס' 13 לפסק הדין וההפניה שם (11.7.06); סק"כ (עבודה ארצי) 51/09 "סאוט  
25 אלעאמל" - להגנת זכויות העובדים והמובטלים - עדאלה - המרכז המשפטי לזכויות  
26 המיעוט הערבי פס' 31 לפסק הדין וההפניות שם (3.1.12)]. מכך יש להיזהר מקל וחומר,  
27 עת מדובר, כאמור, בזכות סוציאלית. בהקשר זה נזכיר את דבריו של נשיא בית המשפט  
28 העליון (בדימו') פרופ' אהרן ברק בספרו פרשנות במשפט – פרשנות החקיקה (1993), בעמ'  
29 710, לאמור:

30 "כאשר התהליך הפרשני מיצה את כלליו, וכאשר עקרונות היסוד מאוזנים  
31 במשקלם, על הפרשן לבחור בפתרון הנראה לו צודק ביותר"





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 72. מסקנתנו האמורה מתיישבת לדידנו עם דברים אלה, שכן סבורות אנו שדחיית טענות  
2 החברה ולשכת המסחר בנקודה זו מתיישבת גם עם עקרונות הצדק. מסקנה זו מונעת  
3 שלילת זכות סוציאלית מקבוצת עובדים אגב ייחודה לקבוצת עובדים מסוימת בלבד,  
4 בהעדר כל עיגון בלשון ההסכם הקיבוצי ומבלי שהוכח ולו לכאורה כל צידוק המניח את  
5 הדעת לכך.
- 6 73. מקובלת עלינו, אגב, טענת החברה ולשכת המסחר לפיה במסגרת מלאכת הפרשנות  
7 שבפנינו יש ליתן משקל לפרקטיקה הנהוגת בקרב אלפי מעסיקים בענפי היבוא, המסחר  
8 והשירותים לאורך השנים. הדברים עולים בקנה אחד עם ההלכה לפיה "...יש ליתן משקל  
9 גם לדרך יישומו בפועל של ההסכם הענפי, המלמדת על אומד דעת הצדדים למערכת  
10 ההסכמים הקיבוצית..." [ר' למשל ע"ע (ארצי) 25181-03-19 **מלונות הכשרת הישוב בע"מ**  
11 - **בן עמי** (4.3.21) (להלן – **עניין בן עמי**)]. אלא, שלא לשכת המסחר ולא החברה הניחו  
12 בפנינו, ודאי לא ביססו, נתונים קונקרטיים בהקשר זה בכלל וביחס למעסיקים בענפים  
13 הכלולים בהסכם הענפי ופועלים על פיו (בין אם נוכח תחולת ההסכם הענפי ובין אם נוכח  
14 תחולת הצווים שהרחיבו את הוראותיו), בפרט. במילים אחרות – הטענה "שמעסיקים  
15 רבים, לרבות המשיבה, הבינו, בתום לב, שלא מדובר בתשלום שחובה לשלם החל מהיום  
16 הראשון, וכך פעלו הלכה למעשה", לא הוכחה בפנינו, ולו לכאורה. הטענה נטענה בהעדר  
17 תימוכין בתצהיר או בכל אסמכתא אחרת תוך שאותם "מעסיקים רבים" כמצוטט לעיל  
18 נותרו כגורם עלום וחסר פנים, שעה שלא הובאה כל דוגמה קונקרטית בפנינו ולו למעסיק  
19 בודד שכזה, זולת החברה.
- 20 74. מסכימות אנו עם המבקשים, בהקשר זה, כי עמדת לשכת המסחר לקונית ובולט בחסרונו  
21 ממנה פירוט הסיבה הנטענת לכך ש"מעסיקים רבים" החברים בה אינם מבצעים הפקדות  
22 לתגמולים מהיום הראשון לעבודה. דהיינו, האם מדובר במהלך מכוון של אותם  
23 "מעסיקים רבים" המושתת על פרשנותם להסכם הענפי? או שמא מדובר במחדל הנובע  
24 מחוסר ידיעת הדין, הואיל ו"מעסיקים רבים" אלו כלל לא ערים לתחולתו של ההסכם  
25 הענפי בעניינם?
- 26 75. מר גולדן, מנהל משאבי האנוש בחברה, הודה בעדותו כי החברה עצמה, למשל, לא פעלה  
27 בהתאם להסכם הענפי במרוצת השנים הואיל וכלל לא הייתה ערה לכך שהיא חברה  
28 בלשכת המסחר [מעמ' 83, ש' 24 עד עמ' 84 בשורה 22 לפרוטוקול]. בהערת אגב יצויין שאין  
29 אפשרות להסיק מהתנהלות החברה כשלעצמה במרוצת השנים בכל הנוגע לאופן יישומו  
30 של ההסכם הענפי, מקום בו הוא כלל לא יושם על ידה, עד לאחר שהוגשו הבקשות מושא  
31 ענייננו. להתנהלותה של החברה בהקשר זה לאחר פרוץ הסכסוך המשפטי שבפנינו משקל



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

1 נמוך לעניין זה, אם בכלל. גם התנהלותו של ארגון העובדים במקרה פרטני זה אינה יכולה  
 2 ללמדנו דבר, מקום בו על פניו כלל לא פעל ולא היה נוכח בחברה ולו עד לערב הגשת  
 3 הבקשות לאישור, כמפורט לעיל.  
 4 76. בדומה לכך, אף לא הובא, ודאי לא בוסס בפנינו ולו לכאורה, כל נתון הנוגע לאופן בו  
 5 תושפע "יכולת השרידות" (במילותיה של לשכת המסחר) של עסקים במגזר העסקי באופן  
 6 רטרואקטיבי ובאופן עתידי כפועל יוצא מהחלטתנו. בתוך כך, לא הובאו ולא בוססו בפנינו  
 7 נתונים כלשהם בדבר היקף המעסיקים עליהם חל ההסדר הקבוע בהסכם הענפי ושאינם  
 8 מקיימים אותו, היקף העלויות שתיכרכנה ביישומו כלפי עבר ועתיד והשפעתן הממשית על  
 9 אותם מעסיקים.  
 10 77. נציין כי בסוגיה זו אין אנו חלוצות בהכרעתנו. בת"צ (אזורי ת"א) 70365-02-20 **זרעי -**  
 11 **אספרסו קלאב בע"מ** (15.2.22)<sup>3</sup> (להלן – **עניין אספרסו קלאב**) (מותב בראשות סגנית  
 12 הנשיאה, השופטת גילצר כץ) למשל, נפסק [בפסי' 145-146]:

13 " ...בהתאם לצו ההרחבה הענפי כל עובד (חבר הקבוצה) זכאי להפרשות  
 14 פנסיוניות מהיום הראשון לעבודתו, משמע גם אם התקבל לעבודה מבלי  
 15 שהיה מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו (כדוגמת המבקשת) הרי שהוא זכאי  
 16 להפרשה לגמל במשך ששת החודשים הראשונים להעסקתו. אנו סבורים  
 17 כיום כי בניגוד לטענת המשיבה, צו ההרחבה הענפי אינו מחייב תקופת  
 18 ניסיון של 6 חודשים או 10 חודשים לצורך קבלת זכות זו והסעיף בצו  
 19 ההרחבה הענפי בנוגע ל"עובד בניסיון" אינו נוגע לזכויות פנסיוניות."

20 [ור' בהקשר זה גם קביעת בית הדין האזורי לעבודה ת"א (מותב בראשות כבוד השופטת  
 21 סיגל דוידוב מוטולה) בתא"ע (ת"א) 10677/09 **איבנוב – מינרלס חברה למוצרי בריאות**  
 22 **בע"מ** (6.3.13), בדבר חובת ביצוע הפרשות פנסיוניות החל ממועד תחילת העבודה, בהתאם  
 23 לסעיף יא' לצו ההרחבה אשר הרחיב את ההסכם הענפי מושא ענייננו].  
 24 78. החברה, מצדה, מפנה לפסק דין קודם של בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב בת"צ  
 25 (אזורי ת"א) 1989-08-17 **אליס - קל אוטו תחבורה בע"מ** (20.8.19) (להלן – **עניין קל אוטו**)  
 26 ובפרט לדברים הבאים:

27 " אשר לטענת המשיבה לפיה צו ההרחבה קובע תקופת ניסיון אותה ניתן  
 28 להאריך עד ל-10 חודשים שבגינם אין חובת הפרשה פנסיונית – גם דינה

<sup>3</sup> ערעור תלוי ועומד בעת"צ (ארצי) 39267-03-22 זרעי - אספרסו קלאב בע"מ.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 להידחות, שכן צו ההרחבה קובע תחולה רטרואקטיבית לזכויות הניתנות  
2 על ידו (ס' 3 לצו)."
- 3 79. מטענות החברה עולה כי לגישה יוצא מכאן שבית הדין האזורי לעבודה ראה עין בעין  
4 עמה בכל הנוגע למועד הקובע לתחילת ביצוע ההפקדות לתגמולים מכוח ההסכם הענפי.  
5 אולם, אפילו יש ממש בטענה – אין בכך כדי להעלות או להוריד מאומה לענייננו. ראשית,  
6 פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה בעניין **קל אוטו** אינו בבחינת הלכה מחייבת. שנית,  
7 כפי שמודה גם החברה עצמה בסיכומיה בפנינו – בפסק הדין בעניין **קל אוטו** לא עלתה ולא  
8 נדונה טענה לפיה עובד בניסיון אינו זכאי להפקדות לתגמולים כל אימת שטרם השלים את  
9 תקופת הניסיון. בשורה התחתונה, נפסק בעניין **קל אוטו** "שלכאורה זכאים עובדי  
10 המשיבות להפרישי פנסיה, כל אחד למן תחילת עבודתו" [פס' 18 לפסק הדין], ללא כל  
11 אבחנה בין עובדים קבועים לעובדים בניסיון. גם עת הגדיר בית הדין באותו עניין את  
12 הקבוצה, לא הוצאו ממנה עובדים זמניים: "כל מי שהועסק על ידי המשיבות... (שבע שנים  
13 קודם להגשת הבקשה לאישור) ועד ליום אישור תובענה ייצוגית זו".
- 14 80. אשר לטענות החברה לפיהן יש ללמוד לענייננו מהסדר הפשרה שאושר בעניין **אוויס** הנ"ל,  
15 לפיו "..." יקבלו עובדים ועובדים לשעבר (מבוטחים ושאינם מבוטחים) פיצוי - הפקדה של  
16 5% משכרם בגין תקופת 6 החודשים הראשונים להעסקה שלהם, ובלבד שהשלימו  
17 במשיבה 10 חודשי ותק" [פס' 35 להחלטה שם] – אין בידנו לקבל. במסגרת ההחלטה  
18 מיום 28.12.21 שאישרה את הסדר הפשרה בעניין **אוויס** הובהר היטב, [בפס' 34 להחלטה],  
19 כדלקמן:
- 20 " ... שימוש יעיל ואפקטיבי במנגנון התובענה הייצוגית צריך להביא בחשבון  
21 גם את האפשרות כי בנסיבות שונות ההליך הייצוגי יסתיים בתוצאה  
22 שאיננה אכיפה מלאה (בין על דרך של פשרה ובין בדרך של הכרעה  
23 שיפוטית שכוללת אכיפה חלקית / אכיפה על דרך האומדנא / אכיפה צופה  
24 פני עתיד בלבד)."
- 25 81. בין היתר בהתבסס על דברים אלו – אושר הסדר הפשרה המדובר, כך שאין באישורו כדי  
26 ללמד על המצב המשפטי הנכון והמדויק לאותו עניין, או לענייננו. קל וחומר מקום בו  
27 המשיבה בעניין **אוויס** טענה כי "מרבית" העובדים אצלה הם עובדים זמניים [פס' 5  
28 להחלטה בעניין **אוויס**] ולנוכח השוני עליו הצבענו לעיל, בין עובד זמני לעובד בניסיון על-  
29 פי ההסכם הענפי.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

82. מה גם, שבהתאם לסעיף 19(א) לחוק תובענות ייצוגיות, ערכאת השיפוט אינה מוסמכת לאשר הסדר פשרה אלא אם מצאה, בין היתר, "כ... כי התובענה שהוגשה עומדת, לכאורה, בתנאים לאישור תובענה ייצוגית הקבועים בסעיפים 3, 4 ו-8(א)..." לחוק תובענות ייצוגיות. על כן, משאושר בעניין אויס הסדר פשרה, חזקה כי נמצא שהתובענה שאישורה התבקש שם עוררה שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל חברי הקבוצה, ושיש אפשרות סבירה שהן תוכרענה בתובענה לטובת הקבוצה. מקום בו תובענה זו עוררה שאלות דומות לאלו המתעוררות בענייננו ובפרט לעניין המועד הקובע לתחילת ביצוע הפקדות לתגמולים מכוח ההסכם הענפי – ודאי שאין באישור הסדר הפשרה באותו עניין, אפילו בנוסח בו אושר, כדי לתמוך בטענת החברה לפיה לא מתקיים בענייננו, התנאי הקבוע בסעיף 8(א) לחוק תובענות ייצוגיות. אם כבר, ההיפך הוא הנכון. אנו דוחות, אפוא, את טענות החברה בהקשר זה.

83. למען הסר ספק, קביעתנו דלעיל ביחס למועד לתחילת ביצוע ההפקדות נוגעת אך ורק להפקדות לתגמולים, שכן הן אלו שמוקנות מכוח ההסכם הענפי. קביעה זו אינה נוגעת להפקדות בגין רכיב פיצויי הפיטורים, אשר לגביהן ציינו לעיל כי הן מוקנות לעובדי החברה כפועל יוצא מהוראות צו המשקי ולא נובעות מההסכם הענפי. בהקשר זה, נשוב ונפנה ללשון סעיף 5(א) לצו המשקי, לפיה "החובה להעביר את רכיב פיצויי הפיטורים" היא "בהתאם לשיעורים, למועדים ולשכר המפורטים בסעיף 6" לצו זה. בלשון זו נעשה שימוש גם בסעיף 4(א)3(3) לצו המשקי שעמד בתוקף עד ליום 14.1.1.

### 5.ד. השכר הקובע לביצוע הפקדות פנסיוניות מכוח ההסכם הענפי

84. בעניין להבים הנ"ל, צוין:

"... הזכויות לפי צו ההרחבה הפנסיוני נחותות מהזכויות בהסכמים הקיבוציים ובצווי ההרחבה החלים במרבית ענפי המשק והן מהוות מעין "רשת ביטחון" של זכויות המינימום בתחום הפנסיוני למי שאיתרע מזלו והוא מועסק בענף תעסוקתי שאין בו הסדרה פנסיונית. הדוגמא המובהקת היא העובדה לפיה השכר שיש לבטחו לפי צו ההרחבה הפנסיוני אינו השכר המלא אלא שכר שאינו עולה על השכר הממוצע במשק."

85. אלא שבמקרה זה, לא אתרע מזלם של המבקשים, כמתואר. סעיף יא' להסכם הענפי נושא ענייננו קובע כי "המעסיק יפריש וישלם מידי חודש בחודשו לזכותו של העובד... מהשכר החודשי שלו...". כך, פשיטא, ללא כל סייג או הגבלה.

86. עיון בפרק ההגדרות של ההסכם הענפי מלמד, כי אינו כולל הגדרה ל"שכר החודשי". בסעיף יא' להסכם הענפי, המקנה את הזכאות להפקדות לתגמולים, כפי שנחתם במקור



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 [בהסכם מיום 21.2.77 שמספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 7010/77] (להלן – **ההסכם**  
2 **המקורי**), נקבע כי המעסיק יפריש "**מהשכר הכולל**" וינכה "**מהשכר הכולל**" לתגמולים.  
3 עם זאת, בהסכם הקיבוצי מיום 27.10.83 [מספרו בפנקס 7132/83], אשר תיקן את ההסכם  
4 המקורי (להלן – **ההסכם המתקן**) בכלל ואת סעיף יא' בפרט, נקבע כי המעסיק יפריש  
5 וישלם "**מהשכר החודשי**" וינכה "**מהשכר הכולל**". על פניו, ניתן לראות בכך מגמת צמצום  
6 ביחס לגדריו של השכר המבוטח על פי סעיף יא' להסכם הענפי.
- 7 87. אלא שבמקביל לכך, **הוחלף** פרק ההגדרות בהסכם המקורי בפרק ההגדרות הקבוע  
8 בהסכם המתקן, עת ברישא של סעיף 7 להסכם המתקן נקבע ברחל בתך הקטנה כי  
9 "**במקום פרק ההגדרות הנוכחי יבוא הפרק שלהלן**". בפרק ההגדרות בהסכם **המקורי**,  
10 נכללה הגדרה ל"שכר או משכורת" המזכירה את נוסח תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים  
11 (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד-1964 (להלן – **תקנות**  
12 **פיצויי פיטורים**) כדלקמן: "**שכר או משכורת יסוד, תוספת יוקר, תוספת ותק ותוספת**  
13 **משפחה**". הגדרה זו **הושמטה** מפרק ההגדרות בהסכם המתקן, שאינו כולל הגדרה כלשהי  
14 שיש בה כדי לשפוך אור על הרכיבים הכלולים ב"שכר החודשי".
- 15 88. אנו סבורות, כי ההגדרה ל"שכר או משכורת", שנכללה בפרק ההגדרות שבהסכם המקורי  
16 ושכללה רשימת רכיבי שכר ספציפיים, תחמה, במידה זו או אחרת, גבולות להגדרת השכר  
17 המבוטח להפקדות לתגמולים. בין אם גבולות אלו היו "פרוצים", מקום בו הרשימה  
18 האמורה הייתה בבחינת "רשימה פתוחה" ובין אם היו סגורים ומתוחמים בהיותה  
19 "רשימה סגורה" – אלו **הוסרו כליל**. מכך עולה לטעמנו מגמת הרחבה ביחס לגדרי השכר  
20 המבוטח על-פי סעיף יא' להסכם הענפי.
- 21 89. יוער, כי שני הצדדים להליך שבפנינו שגו לסבור כאילו פרק ההגדרות מתוך ההסכם  
22 המקורי, לרבות ההגדרה שנכללה בו ל"שכר או משכורת", שריר וקיים והעלו טענות  
23 שונות, תחת הנחה שגויה זו. אולם, השאלה שבאמת ובתמים צריכה הכרעה בענייננו היא,  
24 אפוא, אם העמלות מושא ענייננו הן חלק מן "השכר החודשי" המבוטח על פי סעיף יא'  
25 להסכם הענפי, אם לאו. בסופו של יום, ההסכם הענפי "שותק" ביחס לתכולת המינוח  
26 "שכר חודשי".
- 27 90. במצב דברים זה סבורות אנו כי התיקונים מצביעים על הרחבת המונח "שכר חודשי" ביחס  
28 למונח "שכר כולל" שעמד בתוקפו בהסכם המקורי, כך שמונח זה כולל בתוכו גם את  
29 העמלות, לצורך ביצוע הפקדות פנסיוניות, כפי שנבאר להלן.
- 30 91. אף אם נניח שבמצב הדברים שנוצר אין לראות בשינויים שנערכו בלשון ההסכם במרוצת  
31 השנים ככאלה שמצביעים על מגמת הרחבת המונח "שכר חודשי", הרי שיש לראות



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

1 בשינויים האמורים, לכל הפחות, ככאלה שבעטיים כפות המאזניים מעוינות בכל הנוגע  
2 לאומד דעת הצדדים, שכן מחד גיסא לכאורה צומצמה ההגדרה עת שונתה מ"שכר כולל"  
3 ל"שכר חודשי" ומאידך גיסא גבולותיה הורחבו עת הושמטה בפרק ההגדרות ההגדרה של  
4 המונח "שכר או משכורת" ככוללת "שכר או משכורת יסוד, תוספת יוקר, תוספת ותק  
5 ותוספת משפחה". גם אם כן הם פני הדברים יש מקום לטעמנו להכליל את העמלות  
6 בהגדרת השכר החודשי לצורך ביצוע הפרשות פנסיונית. ננמק.  
7 92. כאמור, אופן יישומו של ההסכם במרוצת השנים לא הוכח בפנינו ולו לכאורה. נותר לנו  
8 לאתר את הפתרון שנראה לנו הצודק ביותר. בפסיקה ענפה ומושרשת הוכרו עמלות,  
9 המשולמות בעד עבודתו הרגילה של העובד ואינן מותנות בתנאי שככל שאינו מתקיים הן  
10 אינן משולמות – כחלק מהשכר הקובע לתשלום זכויות שונות [ר' למשל בג"צ 5572/92  
11 זכאי ואח' נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח' (20.7.93); דב"ע מב/44 – 3, גולדברג - עיריית  
12 בת-ים, פד"ע יג 338; עב' (ארצי) 141-3/מט בלבול - מפעלי מאיר בע"מ, כא (1) 439, פסי  
13 11 (5.4.90); תב"ע (ארצי) 78-3/מא ברזילי נ' אלבני ישראל פרייט בע"מ, יג (1) 021  
14 (18.10.81) ועב"ל (ארצי) 129/10 המוסד לביטוח לאומי - פרידמן (20.6.11)].  
15 93. במסגרת פסיקה זו, פורשו אמנם דברי חקיקה ו/או חקיקת משנה, המתייחסים לזכויות  
16 אחרות. אולם, אחת התכליות העיקריות המשותפות לפסקי הדין הללו, היא בין היתר  
17 מניעת פיצול מלאכותי של השכר בעד העבודה הרגילה, באופן שיקטין את היקף התשלום.  
18 תכלית זו, יפה בעינינו גם ביחס לזכות להפקדות לתגמולים מכוח ההסכם הענפי ועל כן,  
19 סבורות אנו כי יש מקום להקיש מפסיקה זו לענייננו.  
20 94. בעב"ל (ארצי) 543/09 פלונית - המוסד לביטוח לאומי (4.5.11) למשל, פירש בית הדין  
21 הארצי לעבודה את הגדרת השכר הקובע לתשלום דמי לידה בהתאם לתקנות הביטוח  
22 הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), התשנ"ה-1995 (להלן – תקנות דמי  
23 הביטוח), לצורך ההכרעה בשאלה אם רכיב שכונה "מענק רבעוני" נכלל בהגדרה זו, אם  
24 לאו. במסגרת תקנות אלה, נעשה שימוש במינוח "שכר חודשי רגיל" הדומה לזה הקבוע  
25 בהסכם הענפי נושא ענייננו ("שכר חודשי"). בית הדין הארצי לעבודה קבע כדלקמן:

26 " חישוב דמי הלידה אמור לפיכך להתבצע על סמך אופיים של התשלומים  
27 מבחינה מהותית - וללא קשר לשם שניתן להם, לדרך הטכנית בה הינם  
28 משולמים (אחת לחודש, אחת לרבעון או בכל תדירות אחרת), או לדרך  
29 ההתייחסות אליהם בהסכם העבודה (לרבות הקביעה במקרה זה, שלא  
30 נשמטה מעינינו, כי המענק הרבעוני לא יילקח בחשבון לצורך חישוב פיצויי  
31 הפיטורים). דרך הבדיקה המהותית נכונה בעת בחינת אופיו של רכיב שכר



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

1 במסגרת מערכת היחסים שבין עובד למעסיקו, ומכוח קל וחומר – גם בעת  
2 בחינתו לצורך חישוב זכאות לגמלה מהמוסד."

3 95. על יסוד דברים אלו, מצא בית הדין הארצי באותו עניין כי מענק רבעוני ששולם בעד  
4 עבודתה הרגילה של העובדת שעניינה נדון שם, היווה למעשה חלק משכרה החודשי הרגיל,  
5 אף ששולם (מטעמי המעסיק) אחת לרבעון ותחת הכינוי "מענק", הואיל ומצא כי לא  
6 הותנה בכל תנאי. יתרה מכך, צוין כך:

7 " ... דרך חישוב אחרת עלולה להביא להפלייתן לרעה של עובדות המקבלות  
8 את שכרן או חלקו בדרך של עמלות. במקרים אחרים שדנו בעובדים  
9 המקבלים את שכרם על בסיס עמלות, נקטה על ידי בית דין זה פרשנות  
10 תכליתית על מנת להגיע לתוצאה שוויונית. כך, וכדוגמא, בהתייחס  
11 לחישוב תגמולי מילואים לעובדים המועסקים על בסיס עמלות – הותווה  
12 על ידי בית דין זה פתרון, תוך לקיחה בחשבון של סכומי העמלות, גם  
13 בהעדר תקנות מתאימות (עניין גימלשטיין). כך נעשה, טרם שהיה פתרון  
14 חקיקתי לכך, גם בעניין החלת חוק שכר מינימום על עובדים שהכנסתם  
15 נגזרת מעמלות (דב"ע שן/171-3 פלתורס נסיעות ותיירות בע"מ – יהודה  
16 פדן, פד"ע כב 356 (1990)).

17 96. גם בענייננו, אין להפלות עובדים המקבלים את שכרם, או חלק ממנו, על דרך של תשלום  
18 עמלות ביחס לעובדים המקבלים את שכרם בדרך טכנית אחרת, לעניין הזכות להפקדות  
19 לתגמולים מכוח ההסכם הענפי. שאם לא נאמר כך, הרי שעובדים המקבלים את שכרם על  
20 בסיס עמלות בלבד ואשר חל בעניינם ההסכם הענפי, ימצאו כביכול כמי שאינם זכאים  
21 כלל להפקדות לתגמולים מכוחו ומדובר בתוצאה בלתי סבירה לטעמנו.  
22 97. טענת המבקשים, לפיה בחברה משולמות עמלות "מהשקל הראשון" ובעד העבודה הרגילה  
23 ללא כל תנאי, לא הוכחה ולא נסתרה על-ידי החברה. אדרבא. עדותו של מר תמיר,  
24 סמנכ"ל הכספים של החברה, במסגרת החקירה הנגדית אך חיזקה את טענות המבקשים  
25 בהקשר זה:

26 "ש: כיצד בעצם הם מקבלים את אותו תגמול?  
27 ת: למיטב הבנתי יש להם שם קבוצות. אם הם מוכרים עד סכום מסוים הם  
28 מקבלים עמלה מסוימת. בין לבין העמלה עולה."





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

98. מדברים אלו עולה לכאורה כי העובדים מקבלים עמלה בגין כל "מכירה" (הכוונה במקרה זה להשכרת רכב, שלצורך הנוחות תיקרא להלן "מכירה"), כך ששיעור העמלות בלבד הוא זה שמשתנה בהתאם לסכומי המכירה. תשלום מעין זה, להבדיל מתשלום שמוענק רק ככל שהמכירות חוצות רף מסוים – אינו מותנה בכל תנאי זולת ביצוע מכירות. בהמשך חקירתו הגדית, הוסיף מר תמיר ואף העיד ברחל בתך הקטנה כי התשלום נעשה "מהשקל הראשון":

7 "ש: לא כי אנחנו טוענים שמקבלים משקל ראשון, שלושה, באחוזים, מתוך  
8 מכירות. אתה יכול לסתור את זה הדבר הזה?  
9 ת: אני אומר, מתוך שקל ראשון, נכון, מתוך מכירות נכון, לעניות דעתי, זה  
10 לא אחוזים, אבל למה זה חשוב?"

99. על יסוד כל האמור, סבורות אנו כי קיימת אפשרות סבירה שהעמלות המשולמות בחברה תוכרנה כחלק מהשכר המבוטח לביצוע ההפקדות לתגמולים על פי סעיף יא' להסכם הענפי, ללא תקרה.

100. החברה הפנתה בסיכומיה לפסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה בעניין **בן עמי** הנ"ל, בו נדון הסדר לביטוח פנסיוני שמקורו בהסכם קיבוצי כללי בענף המלונאות (להלן – **הסכם המלונאים**). בעניין **בן עמי** עלתה שאלה ביחס לשכר הקובע להפקדות בהתאם להסדר האמור. באותו עניין מצא בית הדין הארצי לעבודה, כי הסכם המלונאים "... אינו מזכה עובד ... אשר בנוסף לשכר היסוד משולמות לו גם עמלות מכירה אישיות, כי יועברו בגין רכיב העמלות תשלומים להסדרי ביטוח פנסיוני ולקרן השתלמות". החברה מבקשת לגזור מכך גזירה שווה לענייננו.

101. אין בידנו לקבל זאת. קביעת בית הדין הארצי ביחס להגדרת השכר המבוטח בעניין **בן עמי**, הושתתה על לשון הסכם המלונאים ועל אומד דעתם הסובייקטיבי של הצדדים החתומים עליו, כפי שהוכח באותו עניין. אלא, שלשון הסכם המלונאים שונה בתכלית מלשון ההסכם הענפי נושא ענייננו. כך, בהסכם המלונאים "נקבע כי 'השכר הפנסיוני' ממנו יועברו תשלומים לביטוח פנסיוני הוא **"המשכורת הכוללת** כהגדרתה בהסכם זה" [פס' 23 לפסק הדין] ואילו זו הוגדרה כך: "שכר יסוד בצירוף תוספת ותק, תוספת משפחה, תוספת מקצועית, תוספת יוקר וכן תוספות אילת או ים המלח".

102. הגדרה זו דומה אמנם, במידה מסוימת, להגדרת "שכר או משכורת" שנכללה בהסכם הענפי המקורי. אולם, כאמור, הגדרה זו בוטלה זה מכבר ואינה קיימת עוד בהסכם נושא ענייננו. מה גם, שבניגוד להגדרת "שכר או משכורת" שנכללה בהסכם הענפי המקורי –



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 לעניין הגדרת "המשכורת הכוללת" בהסכם המלונאים, נקבע בעניין **בן עמי** כי דובר  
2 **ברשימה סגורה**. בית הדין הארצי למד, מהוספת הרכיבים "תוספות אילת או ים המלח"  
3 לרשימה – כי זו לא נועדה להקביל את תכולת "המשכורת הכוללת" לתכולת השכר הקובע  
4 לחישוב פיצויי פיטורים על פי התקנות. לא הונח בפנינו ולו יסוד קלוש לקביעה לכאורית  
5 דומה, אפילו לא הייתה מושמטת הגדרת "שכר או משכורת" מנוסח ההסכם הענפי.  
6 103. יתרה מכך, באותו עניין, בשונה מעניינו, לא הייתה מחלוקת כי אומד הדעת הסובייקטיבי  
7 של הצדדים היה אימוץ רשימה **סגורה** של רכיבי שכר ששולמו לעובדים בענף, כאשר לא  
8 הובא בחשבון עניינם של עובדי מכירות המקבלים עמלות. דרך יישומו בפועל של הסכם  
9 המלונאים גם לאחר שהוחל על מקבלי העמלות לימד אף הוא על אומד דעת ההסתדרות,  
10 לפיו עמלות אינן חלק מן ההסכם. בעניינו, כאמור, לא הוכח בהליך מקדמי זה ולו לכאורה  
11 אופן יישום ההסכם הענפי במרוצת השנים.  
12 104. סבורות אנו, כי מעבר לכך שלא ניתן ללמוד מפסק הדין בעניין **בן עמי** לעניינו, הרי שיש  
13 בפסק הדין, אם כבר, כדי ללמדנו כי החרגת עמלות המשולמות בעד העבודה הרגילה וללא  
14 תנאי מהשכר המבוטח, צריכה אחיזה איתנה בראש ובראשונה בלשון ההסכם הקיבוצי.  
15 כאמור, קיומה של אחיזה מעין זו במקרה הנדון כאן לא הוכח ולו לכאורה.  
16 105. רלוונטית עוד פחות, היא הפניית החברה לבג"ץ 567/87 **גוניק ואח' נ' בית הדין הארצי**  
17 **לעבודה**, מב(4) 693 (1989) הואיל וההסכם הקיבוצי שנדון שם, בשונה מההסכם הענפי  
18 מושא עניינו, כלל הגדרה ל"שכר הכולל" בגינו קמה הזכות להפקדות פנסיוניות. הגדרה  
19 זו הוציאה בפירוש תשלומי פרמיות שקרן הפנסיה, על-פי תקנותיה, לא הורשתה לקבל  
20 הפרשות בגינם. על רקע זה נפסק שם כי פרמיות מסוג זה לא באות בגדר "שכר היסוד"  
21 המבוטח. לא ניתן להקיש מכך לעניינו.  
22 **ד.6. סיכום ביניים – הוכח לכאורה כי ההסדר הפנסיוני הקבוע בהסכם הענפי מיטיב על פני**  
23 **זה הקבוע בצו המשקי**  
24 106. אם כן מצאנו כי יש "לנטרל", לכאורה, את רכיב ההפקדות בגין פיצויי פיטורים מן  
25 המשוואה לבחינת ההסדר המיטיב במקרה זה. השוואה של שיעורי ההפקדות לתגמולים  
26 מכוח ההסכם הענפי (6%) למול שיעורי הפרשות לתגמולים מכוח הצו המשקי (%-0.833-  
27 5% בשנים הרלבנטיות) מלמדת כי בשנים 2011-2013 (כולל) היו שיעורי ההפקדות  
28 לתגמולים מכוח ההסכם הענפי גבוהים יותר ואף גבוהים משמעותית, בהתאם לתקופה.  
29 ברור, כי ההסכם הענפי מיטיב במובן זה עם כלל העובדים אשר הועסקו בחברה בתקופה  
30 האמורה, או בחלק ממנה.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

107. כן מצאנו, כי כלל עובדי החברה, לרבות עובדים אשר נקלטו לעבודה בלא קרן פנסיה פעילה קודמת, זכאים לכאורה להפקדות לתגמולים (להבדיל מהפקדות לפיצויים) למן יומם הראשון בעבודה, מכוח ההסכם הענפי. ברור, אפוא, כי ההסכם הענפי מיטיב במובן זה עם עובדים אשר נקלטו לעבודה בלא קרן פנסיה פעילה קודמת.

108. לבסוף, נמצא כי עובדים המקבלים עמלות בחברה זכאים לכאורה להפקדות לתגמולים בגין מלוא העמלות, בעוד שהצו המשקי מזכה בהפקדות פנסיוניות רק עד לגובה השכר הממוצע במשק. ככל שגובה העמלות המשולמות בחברה חצה את רף השכר הממוצע במשק, הרי שגם בהיבט זה מיטיב ההסכם הענפי על פני הצו המשקי.

109. נפנה עתה לבחינת קיומם של התנאים הקבועים בחוק תובענות ייצוגיות ואשר דרושים לאישור הבקשה.

### ה. קיומה של עילת תביעה אישית למבקשים

#### ה.1. עילות תביעה אישיות בנושא הפקדות פנסיוניות

110. לטענת החברה, אף אחד מהמבקשים אינו מחזיק בעילת תביעה אישית נגדה בהקשר להפקדות לתגמולים. כך, באשר לאי ביצוע הפקדות בששת החודשים הראשונים להעסקה – הואיל וששת החודשים הראשונים לעבודת המבקשת באים בגדרי התקופה שהתיישנה (עובר למאי 2011, לגישת החברה), הרי שלא עומדת לה עילה אישית בהקשר זה. הדברים לא הוכחו ולא נסתרו בסיכומי המבקשת ועל כן, מקובלת עלינו טענת החברה בהקשר זה. משכך, הרי שלמבקשת לא עומדת עילת תביעה אישית, שהיא ברת תביעה, ביחס להפקדות לתגמולים מכוח ההסכם הענפי בששת חודשי ההעסקה הראשונים, מפאת התיישנות. מטעם זה, המבקשת לא תוכל לשמש כתובעת מייצגת בהקשר זה.

111. עם זאת, הצדדים אינם חלוקים ביחס לכך שהמבקשת עבדה בחברה בין היתר בשנים 2011-2013 ואף לא ביחס לכך שבשנים אלו לא בוצעו עבורה הפקדות לתגמולים בשיעור 6% ו/או בגין מלוא העמלות אשר שולמו לה. מעיון בתלושי השכר שצורפו כנספח ב' לבקשת המבקשת לאישור עולה כי שכרה, הכולל את עמלותיה, חצה את רף השכר הממוצע במשק. כך למשל, בחודש אפריל 2017, שולמה למבקשת, על פי התלוש, "משכורת" בגובה של 5,000 ₪ ועמלות בגובה 5,133 ₪. סך הכל יחדיו, עמד שכרה של המבקשת על 10,133 ₪ לחודש זה ובכך חצה את גובה השכר הממוצע במשק לאותה עת, אשר עמד על 9,673 ₪ [ר' הגדרת "השכר הממוצע במשק" בצו המשקי וסעיף 2 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995]. כך גם בחודשים רבים אחרים שנדגמו מבין תלושי שכרה של המבקשת.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

112. כאמור לעיל, אין מחלוקת כי עד לחודש אוגוסט 2017 לא ביצעה החברה הפקדות בגין העמלות, בעוד שמאותו מועד ואילך בצעה החברה הפקדות פנסיוניות בגין העמלות מכוח הצו המשקי, קרי – עד לגובה השכר הממוצע במשק. כך או כך, המשמעות היא שהמבקשת זכאית להפרשים בגין אי ביצוע הפקדות לתגמולים בעד **מלוא** העמלות. לשוני בין התקופות האמורות (זו שקדמה לאוגוסט 2017 וזו שלאחריה) נפקות רק לעניין גובה הנזק שנגרם.
113. על יסוד האמור, שוכנענו לעת הזאת, לכאורה, ובמידת הסבירות הראויה, כי המבקשת זכאית להפרשי הפקדות לתגמולים, הן עקב ביצוע ההפקדות על בסיס שיעור נמוך מהשיעור המתחייב מן ההסכם הענפי בשנים 2011-2013 והן עקב ביצוען שלא על בסיס מלוא "השכר החודשי", הכולל גם את העמלות במלואן וללא "תקרה". כן שוכנענו, כי המבקשת זכאית לפיצוי בגין אי ביצוע הפקדות לפיצויי פיטורים בגין העמלות עד לחודש יולי 2017 (כולל) ובכפוף לתקופת ההתיישנות מכוח הצו המשקי ובהתאם להוראותיו. הכל, כמפורט לעיל. שוכנענו במידת הסבירות הראויה, אפוא, בקיומה של עילות תביעה אישיות העומדות למבקשת בהקשר זה.
114. אשר למבקש, טוענת החברה כי הואיל והוא החל בעבודתו כשהוא מחזיק בקרן פנסיה פעילה, הרי שבהתאם לנהוג אצלה, בנסיבות אלו ממילא מבוצעות הפרשות פנסיוניות מהיום הראשון לעבודה, מכוח הצו המשקי. יש לציין כי תחילה, במסגרת תגובת החברה לבקשות לאישור נטען, בתמיכת תצהירו של מנהל משאבי האנוש מר גולדן, כי התובע כלל לא עדכן את החברה בדבר קליטתו לעבודה עם קרן פנסיה פעילה ובכך תלתה החברה את אי ביצוע ההפקדות עבור המבקש מהיום הראשון לעבודתו אצלה.
115. בהמשך, שינתה החברה מגרסה זו במסגרת תצהיר משלים שהוגש מטעמה ביום 20.11.20 על-ידי סמנכ"ל הכספים מר תמיר, בו נטען לפתע כי המבקש עדכן עם קליטתו לעבודה בחברה בדבר קיומה של קרן פנסיה פעילה קודמת. אלא שאז נטען כי ההפקדות לא בוצעו הואיל והמבקש סיכל לכאורה את האפשרות לכך עת ביטל, כביכול, פגישת ייעוץ פנסיוני, עקב סיום עבודתו אצלה. כאמור, במעמד דיון ההוכחות שהתקיים בפנינו ביום 24.11.20 (ארבעה ימים לאחר התפנית המתוארת בגרסת החברה בהקשר זה), אף מסרה החברה למבקש שיק על סך 1,336 ₪ בגין ההפקדות הפנסיוניות בהן חבה כלפיו ושלדבריה היו מבוצעות עבורו אלמלא ביטל הוא, כביכול, את הפגישה האמורה (אלא שלדבריה מקור חבותה הוא הצו המשקי). עתה גורסת החברה, כי מקום בו משתייך המבקש לקבוצה שממילא זכאית להפקדות פנסיוניות מהיום הראשון מכוח הצו המשקי – הרי שלא עומדת לו עילת תביעה אישית מכוח ההסכם הענפי בגין אי ביצוע ההפקדות.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

116. אשר לדעתנו – מסירת השיק האמור היא בגדר הודאת בעל דין בחבות. החשוב הוא, שהחברה לא בצעה הפקדות לתגמולים מיומו הראשון של המבקש בעבודה ואילו הייתה עושה כן – כי אז היה מקום לדחות את הבקשה בכל הנוגע לעילת ההפקדות לתגמולים מהיום הראשון לעבודה, בהעדר עילה אישית. אין נפקא מינה שהחברה טוענת כי המקור המשפטי לחבות להפקדות שלא בוצעו מהיום הראשון לעבודה שונה מהנטען על-ידי המבקש, כל עוד אין מחלוקת בדבר העובדות המקימות את העילה ואת עצם החבות. ממילא, שאלת המקור הנורמטיבי לזכאות עובדי החברה, לרבות המבקש, להפקדות לתגמולים היא שאלה שתתברר במסגרת התובענה הייצוגית גופא וככל שיימצא כי מקור החבות להפקדות לתגמולים הוא ההסכם הענפי, כפי מסקנתנו הלכאורית דלעיל, תהא קביעה זו יפה ביחס למבקש באותה מידה בה תהא יפה ביחס ליתר חברי הקבוצה. אף אין רלוונטיות או נפקות להכרעה בשאלה התאורטית "מה היה קורה אילו" נהגה החברה במבקש כפי שנטען שהיא נוהגת בדרך כלל עם עובדים הנקלטים לעבודה אצלה עם קרן פנסיה פעילה, מקום בו אין מחלוקת כי בסופו של יום – במבקש לא נהגה באופן זה. די לנו בכך כדי לדחות את טענות החברה בהקשר זה ולקבוע כי שוכנענו במידת הסבירות הראויה בקיומה של עילת תביעה אישית, נכון למועד הקובע לבחינת קיומה של עילת תביעה אישית – הוא מועד הגשת הבקשה לאישור.
117. אין בתשלום החוב למבקש **לאחר** הגשת בקשתו לאישור כדי לאיין את עילת תביעתו האישית וכפועל יוצא מכך, את הבקשה לאשרה כייצוגית. קשה עד בלתי אפשרי להלום מצב מעין זה. שאם לא כן, תוכשר הקרקע להדיפת תובענות ייצוגיות מוצדקות באופן שינציח תת אכיפה רוחבית והכל, במחיר תשלום הסכום, הנמוך על פי רוב, של התביעה האישית של המבקש/ת לשמש כתובע/ת מייצג/ת בלבד.
118. תוצאה אבסורדית מעין זו תעמוד, בראש ובראשונה, בניגוד לתכלית המחוקק בחקיקת חוק תובענות ייצוגיות, כפי שבאה לידי ביטוי בסעיף 1 לחוק זה. לדידנו, בשל כך בדיוק נפסק בבג"ץ 1893/11 **הארגון הארצי של מפעלי השמירה והאבטחה בישראל נ' בית הדין הארצי לעבודה** בפס' 94 (30.8.15) (להלן – **בג"ץ ארגון מפעלי השמירה**), כי בחינת הסייג הקבוע בפרט 10(3) לתוספת השנייה לחוק תובענות ייצוגיות תיעשה **ביחס למצב הדברים ששרר ביום הגשת הבקשה לאישור** תביעה ייצוגית. קביעה זו, יפה בעינינו לא רק ביחס לבחינת הסייג האמור, כי אם **ביחס לבחינת קיומם של כלל התנאים הדרושים לאישור תובענה ייצוגית על פי דין**, לאור הרציונלים העומדים בבסיסה ובתמצית [פס' 94 לפסק הדין בפרשת **ארגון מפעלי השמירה**]: הגשת תובענה ייצוגית עלולה לעורר (בפרשת **ארגון מפעלי השמירה** הדברים כווננו לארגון העובדים) לפעולה שאינה משקפת מחויבות



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

1 אמתית לאכיפת זכויות העובדים ושלא תגשים את התכליות שבבסיסו של חוק תובענות  
2 ייצוגיות; ופגיעה אנושה בתמריצים להגשת תובענות ייצוגיות, מקום בו ידעו תובעים  
3 ייצוגיים כי התובענה הייצוגית שיגישו עלולה להישמט בכל עת תחת רגליהם בשל  
4 התעוררות מאוחרת (בפרשת **ארגון מפעלי השמירה** – של ארגוני עובדים) לפעולה.  
5 119. רציונלים אלו, יפים גם בכל הנוגע למועד הראוי לבחינת קיומה של עילת תביעה אישית.  
6 בהשאלה מבג"ץ **ארגון מפעלי השמירה**: הגשת תובענה ייצוגית עלולה לעורר את  
7 המשיבה/ה לבקשה לאישור (הנתבע) לפעולה שכל תכליתה הדיפת הבקשה תוך הותרת  
8 הנזק הקבוצתי ללא מזור ראוי ואף הנצחת התנהלות המייצרת נזק מעין זה גם בהמשך.  
9 תשלום התביעה האישית בדיעבד בניסיון לאיון קיומה של עילת תביעה אישית כך שלא  
10 ניתן יהיה לאשרה כייצוגית הוא דוגמה טובה לפעולה שכזו. גם במקרה כזה, תוצאה  
11 מתבקשת של הכשרת פעולה מעין זו תהא ריפוי ידם של תובעים ייצוגיים פוטנציאליים,  
12 ככל שאלו יידעו כי הקרקע עליה נשענת התובענה הייצוגית תוכל להישמט בכל עת תחת  
13 רגליהם, עקב תשלום סכום תביעתם האישית בדיעבד ולאחר שכבר הגישו בקשה  
14 לאישורה כייצוגית.  
15 120. אשר לטענת החברה לפיה המבקש "סיכל" את האפשרות לבטחו משביטל פגישה שנקבעה  
16 עם סוכן פנסיוני אליו מפנה החברה את עובדיה – אף שזו רלוונטית בעיקר לעניין תום  
17 הלב של המבקש, שיידון בהמשך החלטה זו להלן, נבהיר כבר עתה כי בשלב הנוכחי דינה  
18 להידחות. מתצהירו של מר תמיר מיום 20.11.20 עולה כי החברה מתבססת בטענתה  
19 בהקשר זה על פרשנות בדיעבד של דוא"ל מיום 30.10.17 [נספח 2 לתצהיר מר תמיר מיום  
20 20.11.20] בין מתאמת שיווק בסוכנות לביטוח לגורם שזהותו לא הובררה בפנינו, הנושא  
21 כותרת "ספיר מאיר". זו לשון אותו דוא"ל: "היי טניה יש לי משימה פתוחה בשדר  
22 והתקשר לבטל את הפגישה שתואמה בגלל שעוזב את שלמה ביום א' ועבד רק חודשיים".  
23 121. אכן הלשון הפשוטה של הדוא"ל מלמדת על כך שהמבקש הוא שביטל את הפגישה  
24 שתואמה לו, אלא שהמבקש מצדו הכחיש כל ידיעה בדבר עצם קביעת הפגישה ובדבר  
25 ביטולה ותצהירו בנקודה זו לא נסתר במסגרת חקירתו הנגדית [עמ' 37, ש' 22 עד עמ' 40  
26 ש' 9 לפרוטוקול]. מסעיף 6 לתצהיר מר תמיר מיום 20.11.20 עולה כי סוכנות הביטוח היא  
27 גוף אליו מפנה החברה את עובדיה לצורך ביטוחם. בדוא"ל לא צוינה זהותו של הגורם  
28 שביטל את הפגישה ולא מן הנמנע כי גורם מטעם החברה דווקא הוא אשר התקשר לבטל  
29 את הפגישה האמורה. באת כוח החברה הצהירה לפרוטוקול כי גורם מטעמה של הסוכנות  
30 יובא לעדות לביאור נקודה זו, אולם עד כאמור לא זומן לבסוף. במצב דברים זה אנו בדעה



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 כי **בעת הנוכחית** טענת החברה בדבר סיכול ביטוחו הפנסיוני של המבקש על-ידי המבקש  
2 עצמו לא הוכחה ולו לכאורה.
- 3 122. מקום בו שוכנענו במידת הסבירות הראויה כי עובדי החברה היו ועודם זכאים להפקדות  
4 לתגמולים מהיום הראשון לעבודתם מכוח ההסכם הענפי; מקום בו **אין בפנינו** טענה לפיה  
5 עובדי החברה זכאים או היו זכאים להפקדות לפיצויי פיטורים מהיום הראשון לעבודה;  
6 ומקום בו עבור המבקש לא בוצעו הפקדות לתגמולים עד למועד הגשת בקשתו לאישור  
7 (ואף לאחר מכן) – די לנו בכך כדי לומר כי במועד הגשת הבקשה אחז המבקש בעילת  
8 תביעה אישית כנדרש בסעיף 4(א)(1) לחוק תובענות ייצוגיות.
- 9 123. מסיכומי התשובה של המבקשים עולה, כי הם עומדים על הטענה לפיה הם (או מי מהם)  
10 כשירים לשמש כתובעים מייצגים של קבוצת העובדים (נשים מתחת לגיל 20 וגברים  
11 מתחת לגיל 21) שמפאת גילם לא זכו להפקדות לתגמולים (ככל שקיימת קבוצה כזו –  
12 וזאת לא הוכח בפנינו ולו לכאורה). אין בידנו לקבל זאת. לא נטען ולא הוכח בפנינו ולו  
13 לכאורה כי המבקשת הייתה מתחת לגיל 20 באיזו משנות העסקתה בחברה ואין חולק כי  
14 המבקש אף הוא לא היה מתחת לגיל 21 שנים עת עבד בחברה. על כן, ברור כי המבקשים  
15 אינם בעלי עילת תביעה אישית בהקשר זה ומשכך אינם רשאים ואינם מתאימים לשמש  
16 כתובעים מייצגים של קבוצה שאינם נמנים עליה.
- 17 124. **סיכומו של דבר** – המבקש מחזיק בעילת תביעה אישית בגין אי הפקדה לתגמולים  
18 מהיום הראשון לעבודתו כמתחייב על פי דין, כמפורט לעיל. המבקשת מחזיקה בעילת  
19 תביעה אישית בגין הפרשי הפקדות לתגמולים עקב ביצוען בשיעורים נמוכים ועל בסיס  
20 שכר קובע נמוך מזה שמתחייב על פי דין, כמפורט לעיל; וכן, בגין אי ביצוע הפקדות  
21 לפיצויי פיטורים בגין העמלות בהתאם להוראות הצו המשקי עד לחודש יולי 2017.
- 22 ה.2. עילות תביעה אישיות בגין אי מתן ימי בחירה מכוח ההסכם הענפי  
23 125. סעיף ה' להסכם הענפי קובע:

24 "בנוסף לחופשתם הרגילה יהיו העובדים חופשיים בימי חג ומועד הבאים:  
25 ...  
26 "יום בחירה" אחד מתוך החגים: פורים, הושענה רבה, ערב יום כפור, אחד  
27 במאי, תשעה באב, יום הזכרון וכל יום שיוכרז עליו כשבתון במדינה.  
28 בעבור היעדרות בימים אלה יהיו זכאים העובדים לתשלום שכר העבודה  
29 הרגיל. כדי להסיר כל ספק, מודגש שאם אחד מן החגים הנ"ל חל בשבת,  
30 לא תהיה בכך עילה לקבל יום חופש נוסף."





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

126. כאמור, לגישת המבקשים, הואיל ובשום שלב לעבודתם בחברה לא הוענק להם יום בחירה על-ידי החברה, הרי שהם זכאים לפיצוי בשווי יום בחירה אחד החל מהחודש הראשון להעסקה. בע"ע (ארצי) 13184-07-19 **חריבאת - אשכול פרוייקטים (ש.ר.ד.) בע"מ** (17.9.20) העיר בית הדין הארצי לעבודה כי "... עת דנים בזכאות לזכות מסוימת יש חשיבות למקור הנורמטיבי של אותה זכות וממנו יש ללמוד על עצם קיומה והיקפה".

127. מנוסח סעיף ה' להסכם הענפי הנ"ל עולה כי תנאי לתשלום שכר העבודה הרגיל בעד יום הבחירה הוא היעדרות מהעבודה. לדידנו, לא ניתן לקרוא אל נוסח הסעיף זכאות לתשלום גם מקום בו העובד הגיע לעבודה וקיבל את שכרו הרגיל במועדים בהם יכול היה לממש יום בחירה, כמפורט לעיל. בהקשר זה נציין כי בנסיבות בהן עובד הגיע לעבודה וקיבל שכרו הרגיל בגין עבודה בפועל ביום אשר נכלל ברשימת ימי הבחירה האמורים, ממילא לא ניתן לבקש לקבל תמורה נוספת בגין אותו יום, בהעדר קביעה מפורשת במקור נורמטיבי, שכן בנסיבות אלה לא ניתן לפדות זכות שלא מומשה, בדומה לזכות לקבלת ארוחה אשר לא נאכלה בפועל, או זכות לקבלת דמי מחלה, מקום שעובד לא נעדר מהעבודה מפאת מצב רפואי.

128. אף אחד מהמבקשים לא טען ולא הוכיח בפנינו ולו לכאורה כי נעדר מהעבודה בפועל באיזה מהמועדים בהם היה זכאי ליום בחירה, מבלי לקבל על כך תשלום. הואיל ונטל ההוכחה על המבקשים – הרי שלא הוכחה בפנינו קיומה של עילת תביעה אישית הקמה למבקשים בגין יום בחירה מכוח ההסכם הענפי. משכך, אין מקום לאישור תובענה ייצוגית בגין ימי בחירה מכוח ההסכם הענפי ואין מקום להוסיף ולבחון את קיומם של יתר תנאי סעיף 8(א) לחוק תובענות ייצוגיות בעילה זו. לאור קביעתנו, איננו מוצאות להרחיב בטענות נוספות שהועלו על-ידי הצדדים בהקשר זה.

ה.3. **עילת תביעה אישית בגין אי הכללת עמלות בחישוב דמי חופשה ודמי מחלה**

129. אין מחלוקת בהליך זה, ביחס לכך שהחברה לא כללה את העמלות בחישוב דמי החופשה ודמי המחלה, עד לחודש ינואר 2017 [ס' 60 לבקשת המבקשת; ס' 18 לתשובת החברה לבקשות לאישור; ס' 316 לסיכומי החברה]. החברה עצמה אף מודה כי מדובר ב"פגם" [ס' 326 לסיכומיה] ואינה חולקת על החובה לכלול את העמלות בחישוב דמי החופשה ודמי המחלה. מעיון בתלושי השכר של המבקשת עולה כי גם בתקופה שעובר לשנת 2017 שולמו לה עמלות וכי ניצלה ימי חופשה ומחלה ובהתאם הייתה זכאית לדמי חופשה ולדמי מחלה ועל כן, שוכנענו במידת הסבירות הראויה בכך שקמה לה עילת תביעה אישית בגין אי הכללת בחישוב דמי החופשה ודמי המחלה.

ה.4. **חברות "הבת", שנכרכו בגוף בקשת המבקשת**



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

130. אף ששתי הבקשות לאישור תביעה ייצוגית הוגשו כנגד החברה בלבד, במסגרת בקשתה טוענת המבקשת כי "תחת המשיבה נמצאת באחזקה משותפת יחד עם חברת ש. שלמה רכב בע"מ חברות נוספות: יומן אקסטנשנס בע"מ, ניו קופל – שלמה בע"מ וכן שלמה כ.א.ל בע"מ. המדובר בחברות בת אשר נמצאו תחת פיקוחה של המשיבה ואשר חבות אף הן במתן זכויות לעובדיהן באופן מלא כפי שחבה המשיבה...". בהמשך, מעלה המבקשת טענות לגבי מספר העובדים ב"חברות הבת" ומצרפת את מספרם למספר עובדי החברה, לרבות לצורך כימות הנזק הנגרם לקבוצה הנטענת [ס' 10-13 לתצהיר המבקשת; ס' 122 לבקשת המבקשת לאישור תביעה ייצוגית].

131. החברה, מצדה, מכחישה את טענות המבקשת לעניין מבנה האחזקות בחברות הנ"ל וטוענת כי "המבקשת לא הועסקה באף אחת מחברות המצוינות לעיל, ובהתאם עילת תביעתה יכולה להיות רלוונטית אך ורק למשיבה ולא לחברה אחרת כלשהי... יש לסלק לחלוטין את טענותיה של המבקשת כלפי חברות אחרות פרט למשיבה מחמת היעדר יריבות וכן לנוכח חוסר תום הלב בהעלאת טענות אלו." [ס' 10 לתשובה לבקשה לאישור תביעה ייצוגית].

132. סבורות אנו כי בעניין זה, הצדק עם החברה. אין מחלוקת, כי המבקשת הועסקה בחברה ולא נטען על-ידה כלל וממילא לא הוכח כי הועסקה על ידי מי מהחברות האחרות שמנתה בבקשתה לאישור תביעה ייצוגית (להלן – **החברות האחרות**), זולת החברה. יתרה מכך, החברה עצמה סתרה כל אפשרות לפיה הועסקה אצל איזו מהחברות האחרות [ס' 6 לתצהיר מר גולדן - שלא נסתר]. משכך, הרי שאין ולא יכולה לעמוד למבקשת כל עילה, המצויה בסמכותו העניינית של בית דין זה, כלפי מי מהחברות האחרות. אין לנו אלא להזכיר מושכלות יסוד בהקשר זה:

*"התובענה הייצוגית היא בבחינת המשך לזכות התביעה האישית, ובאין זכות תביעה אישית לא תקום ולא תהיה אף תובענה ייצוגית. התובענה הייצוגית מדמה עצמה לחדר שֶלפְּנִים מחדר, ואין אתה בא כלל אל חדר פנימי אלא אם עברת בחדר חיצוני".*

[דנ"א 5712/01 יוסף ברזני נ' בזק, חברה ישראלית לתקשורת בע"מ, נו (6) 385 (11.8.03); ר' גם: עניין וירון].

133. אין בסמכותנו ואף אין מקום או הצדקה לאשר תובענה ייצוגית בקשר עם איזו מן החברות האחרות, שממילא לא צורפו על-ידי המבקשת להליך ולא לקחו בו כל חלק, בהעדר עילת תביעה אישית העומדת למי מהמבקשים כלפיהן. ממילא, לא הוכח בהליך



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 זה ולו לכאורה דבר מה שיש בו כדי לבסס תשתית לכאורית לקיומה של עילה קבוצתית  
2 נגד איזו מהחברות.
- 3 **ו. קיומן של שאלות מהותיות של עובדה ומשפט המשותפות לכלל חברי הקבוצה, אשר**  
4 **ישנה אפשרות סבירה שתוכרענה לטובת הקבוצה**  
5 **1.1. רכיב העמלות**
- 6 134. סעיף 8(א) לחוק תובענות ייצוגיות, עליו עמדנו לעיל, מעגן את התנאים בהם נדרש לעמוד  
7 המבקש לשמש כתובע ייצוגי על מנת שבקשתו תאושר. הראשון בהם, הקבוע בסעיף  
8 8(א)(1) לחוק, הוא זה: "התובענה מעוררת שאלות מהותיות של עובדה או משפט  
9 המשותפות לכלל חברי הקבוצה, ויש אפשרות סבירה שהן יוכרעו לטובת הקבוצה". בע"א  
10 7187/12 עו"ד ליאור צמח נ' אל על נתיבי אויר לישראל (17.8.14) חידד בית המשפט  
11 העליון כי בהתאם לסעיף זה, "על התובע הייצוגי להראות איפוא שניים: כי קיימת קבוצת  
12 אנשים שנפגעו באופן דומה; וכי יש אפשרות סבירה שהשאלות המשותפות המתעוררות  
13 יוכרעו לטובת אותה קבוצה". נפתח אפוא, בראשון מבין השניים.
- 14 135. הלכה היא, כי במסגרת הדרישה לפיה "התובענה מעוררת שאלות מהותיות של עובדה או  
15 משפט המשותפות לכלל חברי הקבוצה", יש לבחון האם השאלות העיקריות, העומדות  
16 במוקד הדיון, משותפות לחברי הקבוצה. בהקשר זה נפסק עוד, כי "אין כל צורך שכל  
17 השאלות המתעוררות ביחס לקבוצה תהיינה משותפות. די בכך שהיסוד המשותף מהווה  
18 מרכיב מהותי בהתדיינות" [ענין טצת; עניין וירון].
- 19 136. בענייננו, ציינה החברה בסעיף 129.1 לתגובתה לבקשות לאישור כי "המבקשת הועסקה  
20 במחלקה ייחודית... בשנת פיטורי המבקשת מעבודתה במשיבה, הועסקו במחלקה זו 7  
21 עובדות בלבד, להן שולמו עמלות מכירה בהסדר זהה לזה של המבקשת". מנגד, המבקשת  
22 העידה בחקירתה הנגדית, אמנם, כי בכל רגע נתון עבדו במחלקתה עובדות ספורות [עמי  
23 51, ש' 5-6 לפרוטוקול], אולם בצד זאת העידה גם כי חלה תחלופת עובדים במחלקה: "כל  
24 פעם היו עובדים שעבדו או עזבו" [עמי 50, ש' 25 לפרוטוקול]; "...בתקופה שלי, של עשר  
25 שנים, כמה עובדות כבר התפטרו וגם שני בנים" [שם, ש' 27-28]; "כי זה כל פעם, לא.  
26 בחורה מפוטרת...". [שם, ש' 31]; "אבל זה השתנה כל פעם" [עמי 51, ש' 10 לפרוטוקול].  
27 עדותה של המבקשת בהקשר זה לא נסתרה.
- 28 137. יתרה מכך, המבקשת הוסיפה והעידה בחקירתה כי בחברה מוקדים נוספים בהם מקבלים  
29 העובדים עמלות [החל מעמי 55, ש' 19 עד עמי 56 ש' 32 לפרוטוקול]. עדות זו לא נסתרה.
- 30 138. מחקירת תמיר עלה כי כ-90 עובדי החברה מקבלים עמלות [עמי 80 ש' 21-24]. מעדותו של  
31 תמיר לא עלה כי קיים שוני באופן חישוב הזכאות לעמלות או באמות המידה לתשלומן.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

1 על פניו עלה מהעדות כפשוטה כי ההבדל בין העמלות להן היו זכאיות המבקשת וחברותיה  
2 למחלקה לבין העמלות להן זכאים עובדי המוקד הטלפוני והדיילים נעוץ אך בגובה  
3 העמלות, להבדיל מהקריטריונים לתשלום [עמ' 64, 65 לפרוטוקול]. מר תמיר הסביר כי  
4 המבקשת ושאר העובדות במחלקתה עסקו בהשכרת רכבים ללקוחות [ר' עמ' 65 ש' 1 ועמ'  
5 81 ש' 28 לעדותו], וקיבלו עמלות בגין אותן עסקאות ואילו יתר העובדים שהיו זכאים  
6 לעמלות, היו זכאים לעמלות בסכומים נמוכים, מאחר ואלה שולמו עבור השכרת  
7 "אקסטרות" כלשונו ללקוחות שהשכירו רכבים של החברה (דהיינו, השכרת כסאות  
8 תינוק, מכשירי ג'י.פי.אס וכיוצ"ב). תמיר המשיך והסביר בעדותו, כאמור לעיל, כי כל  
9 העמלות אינן מחושבות על בסיס אחוז מסוים מהמכירות אלא ש"אם הם מוכרים עד  
10 סכום מסוים הם מקבלים עמלה מסוימת. בין לבין העמלה עולה" [עמ' 82 ש' 16-8] וביחס  
11 לדיילים ולעובדי המוקד העיד "לדעתי על מכירת בוסטר הוא מקבל שקל. אם אני זוכר  
12 נכון" ועת נשאל האם "זה עמלה קבועה?" השיב "לדעתי כן" [עמ' 78 ש' 7-5, עמ' 78 ש'  
13 12-13]. כך או כך, תמיר העיד כי "אני לא סגור בדיוק על שיטת התחשיב" [עמ' 82 ש' 15-  
14 16].

15 139. להשלמת התמונה בהקשר זה נציין כי החברה בסיכומיה טענה שקבוצת העובדים  
16 הזכאים לעמלות היא מצומצמת וכוללת בעיקר 5-6 עובדות במחלקת העסקית עליה  
17 נמנתה המבקשת וכן כ- 90 עובדי מוקד ודיילים בסניפים. ביחס לאלה האחרונים נטען כי  
18 הם זכאים לעמלות בהיקף זניח, ברם לא נטען וממילא לא הוכח כי הזכאות לעמלות קמה  
19 מכוח מנגנון שונה או קריטריונים שונים מאלה שהקימו זכאות למבקשת. כל שנטען הוא  
20 כי סכומי העמלות משתנים בין העובדים. זאת, יש להניח כעולה מעדות תמיר, כתלות  
21 בגובה המכירות שמבוצעות וטיבן [ר' סעיפים 317 ו 331 לסיכומים].

22 140. עוד העידה המבקשת כי ישנם דוחות מפורטים בחברה הכוללים מידע בדבר העובדים  
23 המקבלים עמלות ושיעור העמלות [עמ' 56, ש' 17-28]. אף עדותה זו לא נסתרה. אדרבא,  
24 עד החברה, תמיר, אישר בחקירתו את קיומם של דו"חות תגמול [עמ' 79, ש' 5-2  
25 לפרוטוקול]. הוכח לכאורה, אפוא, קיומה של קבוצה ואף הוכח לכאורה, כפי שגם  
26 מתחייב מן ההיגיון והשכל הישר – כי בידי החברה נתונים מדויקים בדבר גודל קבוצת  
27 מקבלי העמלות מושא ענייננו [עמ' 81, ש' 17-4 לפרוטוקול].

28 141. אף שגודלה של הקבוצה רלוונטי לשאלה אם תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת  
29 להכרעה במחלוקות בנסיבות העניין ובכך נדון עוד להלן, נציין כבר עתה, כי בנסיבות  
30 הני"ל, סבורות אנו כי עבר נטל הראיה לשכם החברה להראות כי גודל הקבוצה אינו מצדיק



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

1 את אישור הבקשה בכל הנוגע לעילות הנוגעות לעמלות, כנטען על ידה – והיא לא עמדה  
2 בו. נסביר טעמינו.  
3 142. בע"ע (ארצי) 33793-12-16 אביגל - באג מולטיסיסטם בע"מ (6.12.20) פסק בית הדין  
4 הארצי לעבודה, כדלקמן:

5 *"... במצב שבו מעסיק מבקש להפריך את טענות העובד-התובע הייצוגי*  
6 *(שהציג ראיות לכאוריות להפרה שאינה נקודתית) והוא עושה זאת*  
7 *באמצעות הצגת ראיות דלות ביותר, כך יורד, במסגרת בחינת בקשת*  
8 *האישור, רף ההוכחה הנדרש מהמבקש-התובע הייצוגי – ולהיפך.*  
9 *ובהשאלה מאמרתו המפורסמת של אלברט איינשטיין – הכל יחסי, גם רף*  
10 *ההוכחה שבו צריך לעמוד מבקש בבקשה לאישור. זה אינו מוחלט, אלא*  
11 *נקבע בהתאם למכלול הראיות שהגישו הצדדים לבקשה ובשים לב לפערי*  
12 *המידע שביניהם, ודאי מקום שבו מדובר במעסיק הפועל באמצעות סניפים*  
13 *רבים הפזורים ברחבי הארץ."*

14 143. ניתן להקיש מכך אף לענייננו, ביחס לשאלת גודל הקבוצה. מקום בו העידה המבקשת  
15 בחקירתה כמפורט לעיל ומקום בו הוכח לכאורה כי החברה מחזיקה בנתונים המדויקים  
16 בדבר גודל הקבוצה, לרבות שיעור תחלופת העובדים, מספר מקבלי העמלות ושיעורן. עוד  
17 במסגרת התצהיר המצורף לבקשתה, העריכה המבקשת את גודל קבוצת העובדים מקבלי  
18 העמלות, בהיקף משוער של מאות עובדים [סי' 13 לתצהיר המבקשת שצורף לבקשה  
19 לאישור]. מנגד, הנתונים שהוכח לכאורה כי מצויים בחזקתה של החברה לא הוצגו על-  
20 ידה בהליך זה ויותר מכך – סמנכ"ל הכספים שהעיד מטעם החברה, מר תמיר, אף מסר  
21 בחקירתו בפירוש כי לא בדק את שיעורי תחלופת העובדים בחברה הרלוונטי ומהותי  
22 להכרעה בשאלת גודל הקבוצה [עמ' 73, שי' 21-18 לפרוטוקול].

23 144. משכך, אנו קובעות כי גודלה של הקבוצה לכאורה אינו מונע את אישור התובענה  
24 כייצוגית. קל וחומר עת ממילא, נפסק *"...כי שוויה הניכר של התובענה, כמו גם גודלה*  
25 *הקטן של הקבוצה, אינם שיקולים המחייבים בהכרח דחיית הבקשה לאישור*  
26 *התובענה..."* [ר' למשל ע"ע (ארצי) 34972-07-18 ברוט - קרן מקפת מרכז לפנסיה  
27 ותגמולים אגודה שיתופית בע"מ (2.7.20)].

28 145. בסיכומי טענותיה, טוענת החברה, כי *"עילת תביעתה של המבקשת... שונה ואחרת מעילת*  
29 *התביעה של כלל הקבוצה"* ובתוך כך *"בעניינה של המבקשת גיבשה המשיבה הסכם אישי*  
30 *על-פיו היא הייתה זכאית להפקדות פנסיוניות בשיעור של 5% תגמולי מעסיק ו-5%*  
31 *תגמולי עובד..."* [סי' 281-280 לסיכומי החברה]. אמנם, המבקשת מאזכרת בבקשתה



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 לאישור את ההסכמות לעניין פנסיה המעוגנות בחוזה העבודה האישי שלה. אולם, היא  
2 טוענת כי זה "מקנה לחברי הקבוצה זכות פחות טובה לפנסיה" ביחס להסדר הפנסיוני  
3 הקבוע בהסכם הענפי עליו היא משתיתה את טענותיה בהליך הנוכחי [ס' 33-36 לבקשת  
4 המבקשת לאישור].
- 5 146. אמנם, דומה כי אין מחלוקת ביחס לכך שלעניין שיעור ההפקדות פעלה החברה בהתאם  
6 להוראות הסכם העבודה האישי של המבקשת, הקובע כי תבוצענה עבורה הפקדות  
7 לתגמולים בשיעור של 5% חלק מעסיק ו-5% חלק עובד "מתוך שכר הבסיס בלבד" [נספח  
8 ה' לבקשת המבקשת לאישור]. אולם, אין בכך כדי להחריג את המבקשת מקבוצת  
9 העובדים שלא בוצעו עבורם הפקדות לתגמולים בשיעור של 6% חלק מעסיק מכוח  
10 ההסכם הענפי בין השנים 2011-2013. השוני בין המבקשת לבין יתר חברי הקבוצה, אם  
11 כבר, בא לידי ביטוי בשיעור הנזק שנגרם.
- 12 147. מעבר לכך, כאמור, אין מחלוקת בין הצדדים להליך זה ביחס לכך שהחברה פעלה באופן  
13 רוחבי וחוצה חברה, עת לא בצעה אי-אלו הפקדות פנסיוניות (לתגמולים ולפיצויים) בגין  
14 העמלות עד לחודש אוגוסט 2017 ולא שילמה בגין דמי חופשה ודמי מחלה עד לינואר  
15 2017. אף אין מחלוקת ביחס לכך שהחברה פעלה באופן רוחבי וחוצה חברה, עת החלה  
16 לבצע הפקדות לתגמולים בגין העמלות רק עד לגובה השכר הממוצע במשק מאוגוסט  
17 2017 ואילך. לאור זאת ונוכח קביעותינו דלעיל, שוכנענו בקיומן של שאלות מהותיות של  
18 עובדה ומשפט המשותפות לכל חברי קבוצת העובדים מקבלי העמלות, אשר סביר  
19 שתוכרענה לטובת הקבוצה.
- 20 **2.1. הפקדות לתגמולים ב-6 חודשי העבודה הראשונים ופערים בשיעורי ההפקדות**  
21 **לתגמולים**
- 22 148. משמצאנו כי יש לקבל לכאורה את הטענה לפיה הזכאות להפקדות לתגמולים מכוח  
23 ההסכם הענפי קמה מהיום הראשון לעבודה ומשאין מחלוקת כי החברה פעלה בהתאם  
24 לצו המשקי – מתחייב לכאורה כי בתקופה בה עשתה כן, קופחה זכותו של כל עובד שנקלט  
25 לעבודה ללא קרן פנסיה פעילה, לביצוע הפקדות לתגמולים באיזה מששת חודשי העבודה  
26 הראשונים. לטענת החברה, החל מינואר 2020 החלה לפעול על-פי ההסכם הענפי, למעט  
27 ביחס לששת חודשי העבודה הראשונים, לגביהם היא מבצעת הפקדות לתגמולים רק  
28 במידה והעובד השלים שישה חודשי עבודה, באופן רטרואקטיבי. נקדים אחרית לראשית  
29 ונציין כבר עתה, כי אין בידנו לקבוע שטענה עובדתית זו הוכחה לכאורה בפנינו. נסביר  
30 טעמינו בהמשך החלטה זו.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

149. מכל מקום, בתצהיר התומך בבקשת המבקש לאישור תביעה ייצוגית [ס' 58-59] הצהיר המבקש כי "עובדי המשיבה הינם לרוב עובדים העובדים לתקופות קצרות ביותר" וכי "חלק ניכר מהעובדים הינם עובדים צעירים ואו סטודנטים...". החברה לא סתרה דברים אלו. מר גולדן, מנהל משאבי האנוש בחברה, אישר בעדותו כי תקופות העבודה בחברה עשויות לנוע בין שבועות ספורים לבין שנים [עמ' 87, ש' 12-1 לפרוטוקול]. בנוסף, במסגרת חקירתו אישר מר תמיר כי רובם של הדיילים בחברה צעירים [עמ' 78, ש' 18-19 לפרוטוקול] ובכך תמך חלקית את טענת המבקש בהקשר זה (הואיל והדיילים הם רק חלק מעובדי החברה).

150. יש לכך חשיבות, הואיל ובקרב עובדים צעירים ואו סטודנטים סביר כי ימצאו עובדים אשר במועד קליטתם לחברה לא החזיקו בקרן פנסיה פעילה. משכך ומקום בו החברה כלל לא הכחישה את קיומה של קבוצת עובדים שנקלטו ללא קרן פנסיה פעילה לעבודה אצלה או את קיומה של קבוצת עובדים שלא השלימה 6 חודשי עבודה אצלה ומכל מקום לא הציגה כל ראיה בהקשר זה – שוכנענו במידת הסבירות הראויה בקיומה ובכך שגודלה מצדיק את אישור התביעה כייצוגית. לקבוצה זו שאלות מהותיות משותפות של עובדה ומשפט כמפורט לעיל.

151. בדומה, הואיל והחברה עצמה מודה כי בצעה הפקדות לתגמולים בהתאם לשיעורים הקבועים בצו המשקי, בעוד שמצאנו לעיל כי היה עליה לבצען לכאורה בהתאם להסכם הענפי (כפי שתוקן כאמור); והואיל ולא הוכח ולו לכאורה קיומה של שונות בין חברי הקבוצה לעניין זה – שוכנענו במידת הסבירות הראויה בקיומה של קבוצה בעלת שאלות מהותיות משותפות של עובדה ומשפט בכל הנוגע לזכות להפקדות לתגמולים בשיעור המתחייב מן ההסכם הענפי.

ז. תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקות בנסיבות העניין

1. טענת החברה בדבר שינוי דרכה והתחלת יישום ההסכם הענפי לעניין הפקדות לתגמולים

152. לטענת החברה, בחודש ינואר 2020, בעקבות פסק הדין בעניין קל אוטו הנ"ל, החלה ליישם את הוראות ההסכם הענפי לעניין פנסיה, כפי שהן מפורשות על ידה. דהיינו, מהמועד האמור ואילך, כך נטען, מבצעת החברה הפקדות לתגמולים מכוח ההסכם הענפי מהיום הראשון לעבודה, אך ורק ביחס לעובדים שהשלימו את תקופת הניסיון בחברה, באופן רטרואקטיבי. כך עלה, מעדות מר גולדן בחקירתו [עמ' 88, ש' 32-14; עמ' 92, ש' 29-19 לפרוטוקול]. כן העיד מר גולדן, כי החברה לא ביצעה כל תיקון בהקשר זה, בכל הנוגע לתקופה שקדמה לחודש ינואר 2020. על כן, מסקנותינו דלעיל בעיני עומדות ביחס





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

1 לתקופה זו והשאלות בדבר קיומן של שאלות משותפות וקיומה של אפשרות סבירה  
2 שתוכרענה לטובת הקבוצה נוגעות גם לתקופה שהחל מינואר 2020 ואילך. המבקשים  
3 טוענים, מצדם, כי החברה לא הוכיחה את טענתה בדבר שינוי דרכה החל מינואר 2020,  
4 כמתואר לעיל.

5 153. רואות אנו עין בעין עם המבקשים בהקשר זה. ראשית, הטענה הנ"ל, לפיה החברה החלה  
6 לפעול בהתאם לסעיף יא' להסכם הענפי החל מינואר 2020 לעניין ההפקדות לתגמולים  
7 (להלן – **טענת התיקון**), עלתה לראשונה רק תוך חקירתו הנגדית של מנהל משאבי האנוש  
8 בחברה. על אף, שבימים 13.11.20 ו-20.11.20 (בחלוף כ-11 חודשים מהמועד הנטען  
9 לתחילת היישום כאמור) הוגשו מטעם החברה שני תצהירים משלימים, של סמנכ"ל  
10 הכספים, מר רונן תמיר, במסגרתם לא בא זכרו של התיקון המדובר.

11 154. מדובר בעובדות הנוגעות לליבת המחלוקות הנדונות בהליך זה ותמוהה בעינינו, בחירתה  
12 של החברה להימנע מגילויין עד למועד דיון ההוכחות, שגם אז ממילא נודעו שלא ביזמתה.  
13 155. לגוף הטענה, עדותו של מר גולדן ביחס ל"תיקון" (המסויג) הנ"ל היא בבחינת עדות יחידה  
14 של בעל דין שאין לה כל סיוע בהליך זה. החברה לא טרחה להציג, כתימוכין לטענת  
15 התיקון, אי-אלו תלושי שכר או אסמכתאות אחרות שאמורות להימצא בידה ושיש בהן  
16 כדי להעיד כי אכן החלה לפעול בהתאם לפרשנותה לסעיף יא' להסכם הענפי החל מחודש  
17 ינואר 2020. אמנם, סעיף 54 לפקודת הראיות [נוסח חדש] התשל"א-1971, המטיל חובת  
18 הנמקה מוגברת ביחס להסתמכות על עדות יחידה של בעל דין שאין לה סיוע, אינו בעל  
19 תחולה דווקנית בבית הדין לעבודה, אולם בשל עקרונות הצדק, בפועל נוהגים בתי הדין  
20 להזהיר עצמם ביתר שאת עת נשמעת לפנייהם עדות מעין זו (ר' לדוגמא עב"ל (ארצי)-2735-  
21 09-13 **המוסד לביטוח לאומי – אליהו בן גור** (18.12.13); עב"ל (ארצי) 460/99 **המוסד**  
22 **לביטוח לאומי נגד פרחיה יהודה** (27.7.03)). לדידנו הדברים יפים מקל וחומר, בבוא בית  
23 הדין להכריע בטענה שיש בה כדי להחריג קבוצת עובדים שלמה מבין קבוצת עובדים  
24 שתיוצג במסגרת של תובענה ייצוגית.

25 156. בענייננו, לא מצאנו להסתפק בעדותו היחידה של מר גולדן בדבר התיקון, הן על יסוד  
26 האמור לעיל והן על יסוד מספר טעמים נוספים. ראשית, עדותו של מר גולדן בסוגיה  
27 מהותית זו לא הייתה שלמה. תחילה, העיד מר גולדן אך כי בוצע תיקון, החל מחודש  
28 ינואר 2020 כך שהחברה החלה ליישם את הוראות ההסכם הענפי לעניין ההפקדות  
29 לתגמולים. רק בהמשך, במענה לשאלת הבהרה שנשאל על-ידי באת כוח החברה במסגרת  
30 חקירה חוזרת, התברר כי התיקון הנטען נעשה באופן מסויג – רק ביחס לעובדים  
31 שהשלימו את תקופת הניסיון. הואיל וכך, נבצר מב"כ המבקשים להוסיף ולחקור את מר



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

1 גולדן בנקודה זו. מטעם זה, כמו גם מהטעם שהטענה עלתה לראשונה במסגרת דיון  
2 ההוכחות כאמור, סבורות אנו כי גרסה זו לא הועמדה, די הצורך, במבחן.  
3 157. שנית, סבורות אנו כי טענת התיקון מזכירה במידת מה הודעת חדילה, כמשמעה בסעיף  
4 9(ב) לחוק תובענות ייצוגיות, לפיו: "בית המשפט לא יאשר תובענה ייצוגית בתביעת  
5 השבה נגד רשות, אם הרשות הודיעה כי תחדל מהגביה שבשלה הוגשה הבקשה לאישור  
6 והוכח לבית המשפט כי היא חדלה מהגביה כאמור לכל המאוחר במועד הקובע". מדובר  
7 בהגנה סטטוטורית ייחודית ל"רשות" שאינה מענייננו, אך ניתן להקיש ממנה לענייננו,  
8 בשינויים המחוייבים. מלשון סעיף 9(ב) לחוק תובענות ייצוגיות, עולה בבירור כי על מנת  
9 לזכות בהגנה הנתונה מכוחו, על הרשות להוכיח שחדלה מן הגביה מושא התובענה  
10 הייצוגית נגדה. לדברי כב' הנשיא (בדימוס) א. גרוניס בבר"מ 7689/13 מינהל מקרקעי  
11 ישראל נ' דוד דהאן (29.6.2014), בפסקה 7: "... מוטל ככלל על הרשות להוכיח בראיות  
12 כי היא חדלה מגבייה...". כך, לדידנו, גם מקום בו משיב בבקשה לאישור תובענה ייצוגית  
13 טוען לתיקון (אף אם חלקי) של העניין בגינו הוגשה מלכתחילה הבקשה.  
14 158. אשר להיקף הראיות שיש להציג – סבורות אנו כי בהקשר זה ניתן להקיש מפסק דינו של  
15 בית הדין הארצי לעבודה בעניין **אביגל הנ"ל**, שם נפסק:

16 "... על מנת להוכיח את טענתו שמדובר בטעויות נקודתיות ולא בהתנהלות  
17 שיטתית, על המעסיק להציג מסה מספקת של ראיות ולא להסתפק בהצגה  
18 של תלושי שכר אקראיים, מעטים מאד, ללא דוחות נוכחות, ללא כל  
19 שיטתיות, ללא רצף כרונולוגי, פעם מסניף כזה ופעם מסניף אחר,  
20 בהתייחס לתקופה מסוימת ומצומצמת בלבד ביחס לתקופה הכוללת  
21 שבקשת האישור מתייחסת אליה וכיו"ב. כמובן אין הכוונה היא  
22 שהמעסיק צריך להציג את כל תלושי השכר של כל העובדים, בכל  
23 הסניפים, בכל תקופות העבודה (כפי שגם אין לומר שהעובד-התובע  
24 הייצוגי המבקש להוכיח קיומן של עילה וקבוצה לא נדרש להציג תלושי  
25 שכר של כל העובדים מכל הסניפים וכיו"ב), אך נדרשת מסה ראייתית  
26 מספקת, אשר בהתאם לטיבה – הן הכמותי והן האיכותי, ובשים לב לטיב  
27 הראיות שהציג המבקש, יוכרע גורל בקשת האישור."

28 159. דהיינו, מקום בו הוכח לכאורה שנעשו הפרות שאינן נקודתיות, על המעסיק יהא להביא  
29 "מסה ראייתית מספקת" על מנת להוכיח כי ההפרה תוקנה על ידו. מקל וחומר, שמקום  
30 בו מעשי המעסיק עצמו, הטוען לתיקון רוחבי של אחת ההפרות שעל בסיסן הוגשה כנגדו  
31 התובענה הייצוגית, מהווים במהותם הודאה לכאורה בהפרה. זאת מהטעם שקבלת



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

1 טענתו של המעסיק בהקשר זה עשויה להשליך על היקף האישור בכל הנוגע לתקופה  
2 שממועד התיקון ואילך. לא זו בלבד שהחברה לא הביאה בפנינו "מסה ראייתית מספקת"  
3 להוכחת טענת התיקון, אלא שכאמור – לא הביאה ולו תלוש שכר בודד להוכחתו.  
4 160. אשר על כן, קובעות אנו כי בעת הנוכחית לא הוכח בפנינו לכאורה התיקון בדמות יישום  
5 ההסכם הענפי באופן הנטען על ידי החברה החל מחודש ינואר 2020 לעניין ההפקדות  
6 לתגמולים. החברה תהא רשאית לשוב ולהעלות את טענתה בנושא זה במסגרת בירור  
7 התובענה הייצוגית לגופה וזו תוכרע בהתאם למסת הראיות שתציג, ככל שתציג. יש לציין  
8 שממילא, אפילו היה מקום לקבל את טענת התיקון כמות שהיא – הרי שהמשמעות היא  
9 שבתקופה שמינואר 2020 ואילך עדיין, לכל הפחות, קיימת עילת תביעה קבוצתית לכל  
10 אותם עובדים שלא השלימו את תקופת הניסיון ועל כן לא בוצעו בגינם ההפקדות  
11 לתגמולים באיזה מ-10-6 חודשי העבודה הראשונים.  
12 161. בהקשר זה ולהשלמת התמונה נציין כי בסעיף 42.2 לתצהיר שצורף בתמיכה לתשובת  
13 החברה לבקשה לאישור, כמו גם בסעיף 243 לסיכומי החברה, צוין כי החל משנת 2017  
14 החלה החברה להכליל את העמלות בחישוב השכר הקובע לצורך ביצוע הפרשות  
15 לתגמולים, אך זאת רק עד גובה השכר הממוצע במשק, בהתאם להוראת הצו המשקי. לא  
16 נטען וממילא לא הוכח כי חל שינוי בהכללת העמלות לצורך הפרשות לתגמולים כך שאלה  
17 יופרשו ללא תקרה. גם בנקודה זו קיימת לכאורה עילת תביעה קבוצתית הנוגעת לאופן  
18 ביצוע ההפרשות לתגמולים, אף אם היה מקום לקבל את טענת התיקון ממועד כלשהו.  
19 **ז.2. טענות החברה בדבר תיקון דרכה לעניין הכללת עמלות בחישוב חופשה, מחלה**  
20 **ופיצויי פיטורים**  
21 162. טוענת החברה, כי היא זה בלתי הוגן ובלתי יעיל לאשר את התובענה הייצוגית בעניין  
22 הכללת עמלות בחישוב דמי חופשה, דמי מחלה ופיצויי פיטורים מכח הצו המשקי, לאור  
23 הסרת הליקוי כבר בשנת 2017. נוכח קביעותינו לעיל – אנו דוחות טענה זו.  
24 163. החברה מבקשת להסתמך בטענתה, בין היתר, על פסק דינו של בית הדין הארצי בע"ע  
25 (ארצי) 9431-11-16 בן דוד - קומסק בע"מ (22.10.17) (להלן – ענין קומסק), שם נפסק כי  
26 "...עשויים להיות מקרים בהם הסרת הליקוי בהתחשב בכלל נסיבות הענין תהווה שיקול  
27 לדחיית הבקשה לקבלת היתר לניהול התובענה כייצוגית, שכן המשך ניהולה אינו הדרך  
28 היעילה והצודקת". סבורים אנו כי אין הנדון דומה לראיה שכן נסיבותיו של ענין קומסק  
29 שונות בתכלית מענייננו. באותו ענין נסובה עילת התביעה על ניכוי שלא כדין משכר העובד  
30 ל"קופת מתנות" – ניכוי שבוטל בעקבות הגשת התובענה הייצוגית. נמצא כי הניכוי בוצע  
31 לקרן רווחה אותנטית וכי העובדים קיבלו מתנות, שחלקן בעלות מימד בחירה אישי, אשר



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 ערכן דומה לסכומי הניכוי. בנוסף, מידת ההנאה של העובדים כקבוצה עלתה על סך הניכוי  
2 שבוצע משכרם, שכן גם המעסיק הפקיד סכומים לאותה קופה. עוד נמצא באותו ענין כי  
3 הגשת התביעה, לאחר שהעובד נהנה מפירות הקרן, לוקה בחוסר תום לב ואינו הוגן  
4 וממילא צויין כי "הסרת הליקוי, כשלעצמה, אינה מקימה **אוטומטית** מחסום מפני ניהול  
5 התובענה כייצוגית... ואולם לבית המשפט עדין מסור שיקול דעת אם לאשר את התובענה  
6 בשים לב להסרת הליקוי, מהותה של הזכות וכלל נסיבות הענין. " [ההדגשה במקור –  
7 כ.פ.].
- 8 164. בענין **קומסק** הפנה בית הדין הארצי בין היתר לפסק הדין בת"צ (מחוזי מרכז) -11-51048  
9 14 **בירמכר לב-ארי נ' חוגלה-קימברלי שיווק בע"מ** (9.4.17) (להלן – **עניין בירמכר**).  
10 בעניין **בירמכר**, נפסק כי אין לאשר תובענה ייצוגית **שמיצתה את עצמה**, בין אם מפני  
11 שהליקוי הוסר כלפי עתיד וניתן מענה גם כלפי עבר ובין אם מפני שהליקוי הוסר כלפי  
12 עתיד והתועלת שתצמח מדיון בתובענה ייצוגית כלפי העבר בלבד נמוכה מהעלות  
13 הציבורית שתיכרך בכך. בעניין **בירמכר** סווג העניין שנדון שם כמשתייך למקרה האחרון.  
14 אלא שקביעה זו הושתתה על כך שאף המבקשת שם לא טענה כי נגרם לציבור הצרכנים  
15 נזק של ממש כלפי עבר כתוצאה מההפרה ביחס למוצר אחד; ואילו ביחס למוצר השני  
16 נפסק – "הנזק בו מדובר, גם אם יוכח, הוא מוגבל בהיקפו, וממילא לא ניתן יהיה לפצות  
17 בגינו את חברי הקבוצה שנפגעו במישרין" [פס' 10 לפסק הדין]. לא זה המצב בענייננו.
- 18 165. דוגמה נוספת שאליה הפנה בית הדין הארצי בעניין **קומסק**, היא פסק הדין בת"צ (מחוזי  
19 חי) 16-01-40072 **עו"ד שפיק רפול נ' קבוצת אורמוש בע"מ** (3.1.17). אלא שאף זו לא  
20 רלוונטית לענייננו מקום בו הכרעת בית המשפט, לפיה ניהול תובענה ייצוגית אינה הדרך  
21 היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת, נסמכה על מכלול שיקולים ובכללם, היותה של  
22 המשיבה שם חברה צעירה וקטנה (העסיקה דאז 10 עובדים), שלא הוכח שהתעשרה שלא  
23 כדין כפועל יוצא משליחת הודאות הדוא"ל נושא אותו עניין. מצב הדברים בעניינו שונה  
24 – הן בשל גודלה של החברה והן בשל גובה התשלומים להם היו לכאורה היו זכאים עובדיה  
25 בגין הכללת רכיב העמלות בחישוב דמי חופשה, דמי מחלה ופיצויי פיטורים.
- 26 166. לא בכדי הבהיר בית הדין הארצי לעבודה בעניין **קומסק** הנ"ל: **"כ"לצד זאת, תיקון הלקוי**  
27 **לעתיד לבוא, כשלעצמו, אינו מחסן מפני אישור תובענה כייצוגית. במקרים לא מעטים**  
28 **עשוי להיוותר אינטרס חברתי בדיון במחדלי העבר, המצדיק מתן אישור לנהל את**  
29 **התובענה כייצוגית, ולכן תצלח הבקשה את התנאי הקבוע בסעיף 8(א)(2) לחוק". בבג"ץ**  
30 **1893/11 הארגון הארצי של מפעלי השמירה והאבטחה בישראל נ' בית הדין הארצי**  
31 **לעבודה בפס' 50 לפסק הדין (30.8.15) נפסק כי "מהיבטם של דיני התובענות הייצוגיות,**



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 התכלית המושלת בכיפה היא אכיפה מקסימאלית של זכויות, ולא כל שכן זכויות של  
2 קבוצות מוחלשות". סבורות אנו, נוכח כל המקובץ לעיל, כי ענייננו נמנה על סוג המקרים  
3 בהם לא ניתן לשלול קיומו של אינטרס חברתי בדיון במחדלי העבר.
- 4 **3.ז. הפקדות לתגמולים**
- 5 167. כאמור, הוכח בפנינו לכאורה כי בחברה קבוצת עובדים צעירים ו/או אשר עבדו אצלה  
6 פרקי זמן קצרים בלבד. אוכלוסיות מוחלשות אלו, קרוב לוודאי, בחלקן המכריע, אינן  
7 ערות לתחולת ההסכם הענפי על החברה ולפיכך, סביר להניח היווצרותה של תת אכיפה  
8 בקרבן.
- 9 168. אשר לטענות החברה בדבר אי כימות תביעותיהם האישיות של המבקשים – אמנם, בבית  
10 הדין לעבודה חלות, ככלל, תקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), התשנ"ב-1991 (להלן –  
11 **תקנות בית הדין לעבודה**). אולם, עת עסקינן במטריית התובענות הייצוגיות, אף אם הדיון  
12 מתרחש בין כתלי בית הדין לעבודה, הבכורה היא לתקנות תובענות ייצוגיות, התש"ע-  
13 2010 (להלן – **תקנות תובענות ייצוגיות**) שהן מקור נורמטיבי מאוחר וספציפי למטריה זו.  
14 תקנה 2 לתקנות תובענות ייצוגיות מציינת את אשר על המבקש לאשר תביעה ייצוגית  
15 לפרט בבקשתו, כאשר סעיף קטן 7 מחייב את פירוט "הסכום או השווי המשוערים של  
16 תביעותיהם של כל הנמנים עם הקבוצה והאופן שבו חושב או הוערך סכום התביעה; ככל  
17 שסבור המבקש כי לא ניתן לשער את הסכום או השווי המשוערים כאמור – יפרט הוא  
18 את הסיבה לכך". לא ניתן למצוא בגדרי תקנה 2 לתקנות תובענות ייצוגיות, חובת כימות  
19 של סכום התביעה האישית.
- 20 169. אכן נפסק, כי סכום התביעה האישית עשוי להיות רלוונטי לשאלה אם תובענה ייצוגית  
21 היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת. אולם, כפי שצוין ברע"א 3126/00 **מדינת**  
22 **ישראל נ' א.ש.ת ניהול פרויקטים וכח אדם בע"מ**, פ"ד נז(3) 220 (2003) 263-264, מדובר  
23 רק בשיקול אחד שעל בית המשפט לשקול [ר' גם: ע"ע (ארצי) 20957-05-11 **שרעבי - רשת**  
24 **בטחון בע"מ** (21.11.17) (להלן – **עניין שרעבי**)]. על כן, אי כימותה של התביעה האישית  
25 אותה מבוקש לאשר כייצוגית אינו מוביל בהכרח, ודאי כשלעצמו, לדחיית הבקשה  
26 לאישור (ר', בשינויים המחויבים, סעיפים 195-202 לפסק דינו של בית המשפט המחוזי  
27 בת"א בת"צ 1334/09 **דויטש וכתריאל נגד COMVERSE TECHNOLOGY ואח'**  
28 (28.8.16) ופסק הדין שניתן ברע"א 9745/16 מיום 8.8.17). גם אם כימות התביעה האישית  
29 עשוי היה לשפוך אור על מורכבות החישובים שיידרשו לצורך כימות נזקם של חברי  
30 הקבוצה – הרי שאך לאחרונה חידד בג"ץ בעניין **קסטרו הנ"ל**, כי לא די במורכבות כאמור  
31 כדי להביא לדחיית בקשה לאישור תובענה כייצוגית.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

170. הדברים יפים מקל וחומר בכל הנוגע למבקש בענייננו, מקום בו החברה עצמה קצבה את סכום התביעה האישית שלו, עת העניקה לו המחאה במהלך דיון ההוכחות בהליך זה, על סך של 1,336 ₪ [עמ' 15, ש' 24-21 לפרוטוקול]. מדובר בסכום נמוך שכשלעצמו עומד במבחן הסף של העדר כדאיות כלכלית בניהול תביעות יחיד. אמנם, מטעם החברה נטען כי מקרהו של המבקש, שהועסק אצלה חודשיים בלבד, הוא בגדר "מקרה קיצוני". אולם, מקום בו החברה נמנעה, כאמור, מהבאת הנתונים המצויים בידה ביחס לתדירות תחלופת העובדים בפנינו – הרי שטענה זו לא הוכחה על-ידה ולו לכאורה ולו לעת הזו.
171. אשר למבקשת – בסעיף 241 לסיכומי טענותיה, מודה החברה לכל הפחות בקיומו של פער "זניח", כך במילותיה, "לטובת" ההסכם הענפי וזאת בסכום של 8 ₪ לחודש ו-56 ₪ לחודשים מאי – דצמבר 2011 לעומת ההסכם האישי של המבקשת". במילים אחרות – גם לגישת החברה עצמה, התוצאה של החלת ההסכם הענפי על המבקשת היא זכאותה להפרשים "זניחים", כמפורט לעיל, (ולו) בגין הפקדות בחסר לתגמולים בשנת 2011. ככל שכן, ואיננו מכריעות לגוף טענה זו בשלב זה (שעה שהכרעה כאמור מקומה בדיון בתובענה הייצוגית גופה), הרי שמתחייב מכך קיומה של עילת תביעה אישית העומדת אף היא במבחן הסף של העדר כדאיות כלכלית בניהול תביעות יחיד ולו ביחס לתקופה המדוברת.
172. לאור כל אלו ולאחר שבחנו את מכלול טענות הצדדים, שוכנענו במידת הסבירות הראויה כי תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקות בנסיבות העניין.
- ז.4. **חסימת הדרך לתביעת סעד בגין פגיעה ביטוחית ו/או הפסד פנסיה לעתיד – האמנם?**
173. טוענת החברה, כי אישור התובענה בעילת ההפקדות לתגמולים תהא לא הוגנת, הואיל ויהיה בכך כדי לפגוע בזכויותיהם של חברי הקבוצה. בהתבסס על פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה בע"ע (ארצי) 1616/04 טיברמן - מקורות חברת מים בע"מ (8.1.06) (להלן – עניין טיברמן), טוענת בפנינו החברה כי ביצוע הפקדות פנסיוניות בחסר עשוי להקים אחד מ-3 אפיקי פעולה אפשריים וחליפיים [ס' 152 לתגובת החברה לבקשות לאישור]:
- 173.1. תביעה לחיוב המעסיק לביצוע התשלומים לקופת הפנסיה עצמה;
  - 173.2. תביעת תשלום חלף הפרשות פנסיוניות;
  - 173.3. פיצוי "בגין פגיעה ביטוחית אשר נגרמה נוכח החסר בתשלומים הפנסיוניים".
- בסעיף 180 לסיכומי טענותיה, הבהירה החברה כי בכך היא מכוונת לנזק אפשרי בכל הנוגע לעצם הזכאות ו/או לשיעורה של קצבת נכות או שארים במקרים הרלוונטיים (להלן – פגיעה ביטוחית).



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

174. לגישת החברה, לאור הסעד המבוקש בהליך הנוכחי (אשר אינו כולל פיצוי בגין פגיעה ביטוחית) הרי שפסק הדין שיינתן בתביעה ייצוגית הנוגעת להפקדות לתגמולים יחסום את דרכם של חברי קבוצה לתבוע בגין פגיעה ביטוחית, ככל שיארע בעניינם אירוע ביטוחי (נכות או מוות חו"ח), עקב מעשה בית דין [ס' 152-156 לתגובת החברה לבקשות לאישור]. בכך, אישור התובענה הייצוגית בכל הנוגע להפקדות לתגמולים עשוי להסב נזק למי מחברי הקבוצה ועל כן, כך לגישת החברה, אין לאשרה.  
175. סעיף 24 לחוק תובענות ייצוגיות קובע כך:

"פסק דין בתובענה ייצוגית יהווה מעשה בית דין לגבי כל חברי הקבוצה שבשם נוהלה התובענה הייצוגית, אלא אם כן נקבע במפורש אחרת בחוק זה."

176. עם זאת, סעיף 10(א) לחוק קובע כך:

"אישר בית המשפט תובענה ייצוגית, יגדיר בהחלטתו את הקבוצה שבשמה תנוהל התובענה; לא ייכלל בקבוצה אדם שעילת תביעתו נוצרה לאחר המועד שבו אושרה התובענה הייצוגית כאמור."

177. משמע, שפסק הדין בתובענה הייצוגית יהווה מעשה בית דין בכל הנוגע לחברי הקבוצה, בעילה מושא התובענה הייצוגית, שנוצרה עובר לאישורה.  
178. בע"ע (ארצי) 20780-03-19 סוסנה – מודיעין אזרחי בע"מ (4.4.21) (להלן – ענין סוסנה), פסק בית הדין הארצי לעבודה, כי אין מקום לשנות את ההלכה, לפיה [פס' 23 לפסק הדין]:

"... בכל הנוגע לתביעת פיצוי בגין אי ביצוע הפקדות לפנסיה, המוגשת נגד מעסיק שהיה עליו לבטח את זכויותיו הפנסיוניות של העובד בקרן פנסיה (להבדיל מתביעה נגד קרן הפנסיה עצמה ולהבדיל ממעסיק המשלם בעצמו פנסיה תקציבית), המועד שבו נולדה עילת התובענה הוא המועד שבו הפך המעסיק את חובת ההפקדה לפנסיה, שהוא למעשה המועד הראשון שבו נגרם הנזק לעובד (אובדן הצבירה בגין הפקדה או הכיסוי הביטוחי), ולא מועד קרות האירוע המזכה בפנסיה".

179. כן חידד בית הדין הארצי לעבודה באותו עניין [פס' 32 לפסק הדין]:





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

1 ”גם בתביעה של עובד נגד מעסיקו בגין אובדן הזכות לפנסיית נכות בשל  
2 הפרת חובת ההפקדה לקרן פנסיה, בין אם בשל העדר תקופת אכשרה ובין  
3 אם לאו, מועד הולדת עילת התובענה הוא המועד שבו הפר המעסיק את  
4 חובת ההפקדה לפנסיה, שהוא למעשה המועד הראשון שבו נגרם הנזק  
5 לעובד (אובדן הצבירה בגין הפקדה או הכיסוי הביטוחי), ולא מועד קרות  
6 האירוע המזכה בפנסיה”.

- 7 180. בית הדין הארצי לעבודה אף דן, באותו עניין, באפשרות להכיר בפגיעה ביטוחית כעילה  
8 נפרדת מנזקים אחרים העשויים להתגבש כתוצאה מביצוע הפקדות בחסר – ודחה  
9 אפשרות זו, בקובעו, ברחל בתך הקטנה כי “... לא מתקיימים לטעמינו התנאים  
10 המצדיקים לראות בשני הנזקים כעילות תביעה נפרדות...” [להרחבה ולהנמקות לכך, ר’  
11 ס’ 30 לפס’ הדין בעניין **סוסנה**].
- 12 181. אם כך, יש ממש בטענת החברה לפיה מתן פסק דין בתובענה הייצוגית בכל הנוגע  
13 להפקדות לתגמולים, יכול להוות מעשה בית דין אשר יחסום את דרכם של חברי הקבוצה  
14 לתבוע בגין פגיעה ביטוחית, במידת הצורך. נפנה לבחון האם בעטיו של נזק אפשרי קיימת  
15 הצדקה שלא לאשר את ניהולה של התובענה הייצוגית בעילת חלף הפרשות לתגמולים.
- 16 182. נקדים ונבהיר כי על אף שיש ממש בטענה בדבר נזק אפשרי למי מחברי הקבוצה, בשל  
17 מעשה בית דין שיחסום את דרכו מהגשת תביעה בעילה ביטוחית, הרי שאין בכך בהכרח  
18 כדי להצדיק **בשלב הנוכחי** אי אישורה של התביעה הייצוגית בכל הנוגע להפקדות  
19 הפנסיוניות. זאת מהטעם שעשויים להיות פתרונות הולמים, שיש בהם כדי לצמצם  
20 אפשרות של חסימת מי מחברי הקבוצה מהגשת תביעה עתידית בעילה ביטוחית.
- 21 183. טרם פירוט הפתרונות האמורים נציין כי לשיטתנו, מבלי לקבוע מסמרות, האפשרות של  
22 אישור התובענה הייצוגית בעילת ההפקדות לתגמולים עדיפה על פני דחייתה בשל חסימת  
23 דרכם של תובעים פוטנציאליים מהגשת תביעות אישיות בעילה הביטוחית. אנו סבורות  
24 כי בהתחשב בכלל נסיבות הענין יש בעצם ניהול התובענה הייצוגית גם בעילה זו כדי  
25 להוות הדרך היעילה וההוגנת להכריע בסוגיה.
- 26 184. על אף שאין בפנינו כל נתונים בהקשר זה, מטבעם של הדברים, ניתן להניח בהנחה זהירה  
27 שלא ניתן לקבוע כי למרבית חברי הקבוצה עילה ביטוחית נגד החברה. הדבר מתיישב עם  
28 שורת ההיגיון, אולם בהעדר נתונים אין אנו קובעות בו מסמרות.
- 29 185. דחיית הבקשה לאישור מהנימוק האמור עשוי לגרום לתת אכיפה של זכויות, באופן שלא  
30 יהלום את מטרותיה של התובענה הייצוגית ולא יביא לידי ביטוי את היתרונות הגלומים  
31 במכשיר זה.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

186. עוד בהקשר זה נציין כי גם בתביעות פרט שגרתיות עובדים עותרים במרבית המקרים לקבלת סעד בדמות חלף הפרשות לתגמולים, אשר מכומת בסכומים שלא הופקדו עבורו כדין לקופות, תחת שמירת האפשרות להגשת תביעה בעילה ביטוחית אם וככל שיסתבר בעתיד כי אתרע מזלם וקמה להם עילה מסוג זה.
187. בנוסף, הפתרונות הקיימים או חלקם, עשויים, לטעמנו, להבטיח כי לכל חבר קבוצה תוענק באופן ראוי האפשרות לבחור את דרכו ולהחליט האם הוא מבקש לשמור לו את זכות הגשת התביעה בעילה אישית (לרבות עילה ביטוחית) או שמא הוא מבקש להיכלל בקבוצה.
188. בסעיף 11(א) לחוק, מגולם פתרון המקנה לחבר הקבוצה את הזכות להודיע על רצונו שלא להיכלל בקבוצה "בתוך 45 ימים מיום פרסומה של החלטת בית המשפט בדבר אישור התובענה הייצוגית או בתוך מועד מאוחר יותר שיקבע בית המשפט". בהתחשב בהשלכה שעשויה להיות למעשה בית דין על מי מחברי הקבוצה שיש לו עילה ביטוחית כלפי החברה או שתקום לו עילה כזאת בעתיד (וכאמור, בהתאם להלכה הפסוקה, מועד הולדת העילה ביום שבו לא בוצעו ההפקדות), יתכן שאין מקום להסתפק בהקשר זה בפרסום החלטת בית הדין בעיתונות כמקובל, אלא להורות על מנגנון יידוע נוסף, שיוכל להבטיח שלכל חברי הקבוצה ישלח באופן אישי מידע רלבנטי בהקשר זה ואפשרות להודיע על יציאתם מהקבוצה באופן הבא: לאחר גיבוש רשימת חברי הקבוצה על ידי הצדדים תשלח לאלה הודעה, במנגנון שייקבע ועוד בטרם ביצוע התשלום, ויצוין בהודעה זו ברחל בתך הקטנה כי באפשרות חברי הקבוצה להודיע, בתוך פרק זמן מספק, על רצונם שלא להיכלל בקבוצה, בין השאר, ככל שיש להם נגד החברה תביעה בעילה ביטוחית או ככל שהם מבקשים להותיר לעצמם את האפשרות להגיש בעתיד נגד החברה תביעה בעילה ביטוחית, ככל שיארע אירוע מזכה.
189. פתרון אפשרי אחר מגולם במנגנון הקבוע בסעיף 12(א) לחוק תובענות ייצוגיות. בהתאם למנגנון האמור ניתן לקבוע כי הקבוצה שבשמה תנוהל התובענה הייצוגית תכלול רק את מי שהודיע לבית הדין, בכתב ובאופן אקטיבי, על רצונו להצטרף לתובענה (OPT IN).
190. בשלב זה איננו קובעות מסמרות בשאלה איזה מנגנון, מאלה שפורטו או אחרים שעשויים להתקיים, מתאים יותר לענייננו. החלטה משלימה בהקשר זה תינתן בהמשך, לאחר שתוגשנה עמדות הצדדים בסוגיה זו ותישקלנה לגופן.
191. בשולי ענין זה ולמען לא תצא פסיקתנו חסרה נציין כי שני פתרונות שהוצעו על ידי המבקשים בקשר עם סוגיה זו שעניינה מעשה בית דין אינם יכולים להועיל.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

192. ביחס לאפשרות שהוצעה להגיש בקשה לפיצול סעדים – האפשרות אינה ישימה שעה שעסקינן בסעדים חילופיים, כך שעובד אשר קיבל חלף הפרשות לפנסיה ממילא מיצה את עילת תביעתו זו ולא יוכל לקבל, בנוסף לחלף הפרשות, גם פיצוי בגין עילה ביטוחית.
193. ביחס לאפשרות שהוצעה להגדרת הקבוצה ככוללת את עובדי החברה, למעט אלה שקם להם אירוע מזכה בתקופה הרלבנטית - כמפורט לעיל אפשר שהעילה הביטוחית (הנובעת לדוגמא מנכות) תתגלה במועד עתידי, ברם מועד הולדת העילה הינו מועד אי ביצוע ההפקדה לקופה, קרי מועד המוקדם בהרבה לגילויה. בנסיבות אלה בלתי אפשרי להגדיר את הקבוצה באופן שהוצע, שכן הגדרה זו עשויה לגרום לכך שחבר קבוצה יקבל גמול מכוח התובענה הייצוגית ורק לאחר מכן יתחוויר לו (בדיעבד) שהוא אוחז בעילה ביטוחית, אשר כבר מוצתה. מקובלות עלינו בהקשר זה טענות החברה בסעיף 183.3 לסיכומיה.
194. **עמדות הצדדים בענין זה, תוך התייחסות למנגנונים שהוצעו וככל שקיימים גם למנגנונים אחרים, תוגשנה בתוך 45 ימים.**
195. **לאחר מתן החלטה משלימה בהקשר זה יינתנו הוראות אופרטיביות בדבר פרסום, הגשת כתבי טענות וכיוצ"ב.**
- ז. **טענות נוספות שהועלו על-ידי החברה**
196. בתשובתה לבקשות לאישור, הכבירה החברה טענת סביב השוני שייכרך בבירור גובה הסעד לו זכאים חברי הקבוצה. אף שאלו זנחו בסיכומי טענותיה ולמען הזהירות בלבד, נבהיר כי אין בכך כדי להביא לקביעה לפיה תובענה ייצוגית אינה הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת, בין היתר לאור הנפסק בבג"ץ 5148/18 **אור שחם נ' בית הדין הארצי לעבודה** (11.7.22): **"בכל הנוגע להיקף הנזק שנגרם לכל אחד מחברי הקבוצה ולפיצוי הכספי המגיע לו בגין כך – עניין זה צריך מעצם טיבו לעמוד לבחינה של הערכאה הדיונית במסגרת הדיון בתובענה הייצוגית לגופה, בשים לב לפתרונות שהציע המחוקק כמפורט בסעיף 20 לחוק. ככל שיתברר בסופו של דבר כי זכויותיהם של חברי הקבוצה קופחו – אין להלום גישה שלפיה הם ייוותרו ללא פיצוי רק בשל מורכבות החישוב."**
197. עוד האריכה החברה בדברים בכל הנוגע לנפסק בפרשת **ליטוס**. בתמצית, טוענת החברה כי פרשת **ליטוס** קבעה הלכה חדשה אשר שינתה את המצב המשפטי שקדם לה, במסגרתו צו ההרחבה שהרחיב את ההסכם הענפי לא חל בענף השירותים. לגישת החברה, רק עקב פסק הדין בפרשת **ליטוס** הוחל הצו הענפי גם על ענף השירותים. בנסיבות אלו, כך טוענת החברה, לא יהא זה הוגן לאשר את התובענה הייצוגית, תוך החלה רטרואקטיבית של הנפסק בפרשת **ליטוס**.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

198. אולם, טענות החברה אינן רלוונטיות לענייננו. בעוד שפסק הדין בפרשת **ליטוס** עסק בהיקף תחולת **הצו** הענפי ובפרט בשאלת תחולתו על ענף השירותים, בענייננו אין כל מחלוקת כי חל **ההסכם** הענפי ולא **הצו** הענפי. נוסחו של סעיף התחולה בהסכם הענפי לא מותיר מקום לספק בדבר תחולת ההסכם (בין היתר) על ענף השירותים:

*"הסכם קיבוצי כללי זה יחול על:*

*(1) על כל המעסיקים בענפי היבוא ו/או הסיטונות ו/או השירותים ו/או חברות הייצוא הכלליות ו/או סוכני סחר חוץ המפורטים ברשימת הענפים שבנספח 1 המצורף להסכם זה, החברים בלשכת המסחר בעת חתימת ההסכם או שייעשו לחברים תוך תקופת ההסכם ולמעט אלה שחל עליהם הסכם קיבוצי מיוחד."*

199. משכך ומבלי לקבוע מסמרות לגוף טענות החברה ביחס לפרשת **ליטוס**, בהעדר צורך בכך בענייננו, אפילו הסתמכה החברה על אי תחולת הצו הענפי על ענף השירותים כטענתה – אין בכך כדי להעלות או להוריד לענייננו, מקום בו חל על החברה **ההסכם** הענפי. לא שוכנענו, אפוא, באיזו מטענות החברה לפיהן לא יהא זה יעיל ו/או הוגן לאשר את התביעה הייצוגית המבוקשת.

ח. קיומו של יסוד סביר להניח שעניינם של חברי הקבוצה ייוצג וינהל בדרך הולמת ובתום

**לב**

200. לצורך בחינת קיומם של התנאים הקבועים בסעיפים 8(א)(3) ו-8(א)(4) לחוק תובענות ייצוגיות, יש להבחין בין תום הלב והיכולת של המבקשים לייצג באופן הולם את כלל חברי הקבוצה לבין אלו של באי כוחם. כך עולה, בין היתר, מסקירתו הנרחבת של בית המשפט העליון בע"א 1582/20 חלפון נ' שמן משאבי נפט וגז בע"מ (29.12.21), את אופן בחינת קיומם של התנאים הללו, כדלקמן:

*"בית משפט הוא שממנה את בא הכוח המייצג (ואת התובע המייצג) לפעול בשמה של הקבוצה המיוצגת, וזאת במסגרת ההחלטה בדבר אישור ניהול תובענה כייצוגית. בעשותו כן, עליו לוודא כי עורך הדין המוצע כבא כוח מייצג יוכל למלא נאמנה את תפקידו, וזאת בהינתן חובות האמון והמיומנות המוטלות עליו כלפי הקבוצה. באופן קונקרטי, קבע המחוקק כי על בית המשפט לבחון בהחלטת האישור שני תנאים הנוגעים לנאותות הייצוג המשפטי: ראשית, עליו לוודא כי יקיים יסוד סביר להניח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינהל בדרך הולמת... דרישה זו מוסבת*



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

1 לאיכות הייצוג מזווית הראיה של חברי הקבוצה...; שנית, עליו למצוא כי  
2 יקיים יסוד סביר להניח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינהל בתום  
3 לב'.... דרישה זו כוללת התייחסות להגינות התנהלותו של בא הכוח  
4 המייצג (והתובע המייצג) הן כלפי הקבוצה והן כלפי הנתבע... ויובהר,  
5 המדובר בשני תנאים החלים הן על התובע המייצג והן על בא הכוח המייצג,  
6 אך תוכנם משתנה, מטבע הדברים, בהתאם לתפקיד של כל אחד מהם.  
7 ארחיב קמעה בטיב התנאים הללו.

8 התנאי הראשון, לייצוג וניהול באופן הולם... מתמקד ביכולת התובע  
9 המייצג ובא הכוח המייצג לייצג את עניינ[ה] של הקבוצה בדרך נאותה,  
10 בשים לב למידת כשירותם, הידע, הניסיון, המיומנות והמשאבים  
11 העומדים לרשותם לביצוע תפקידם, כמו גם מידת חריצותם ורצינותם...  
12 תכליתו של תנאי זה היא להבטיח שלא ייגרם לחברי הקבוצה - שאינם  
13 לוקחים חלק פעיל בהליך - עוול או עיוות דין, במיוחד נוכח העובדה  
14 שההליך עלול למצות את זכות תביעתם, וכן שלא יקופחו מטרות התובענה  
15 הייצוגית עקב ייצוג כושל...

16... התנאי השני, לייצוג וניהול בתום לב... נועד להתמודד בעיקרו עם בעיית  
17 הנציג של מכשיר התובענה הייצוגית, ובמסגרתו נבחנים האינטרסים  
18 הפרטיים של התובע המייצג ובא הכוח המייצג בניהול התובענה אל מול  
19 האינטרסים של חברי הקבוצה וטובתם... יצוין כי תנאי זה אומנם מוסב  
20 בראש ובראשונה כלפי חברי הקבוצה, אך מכוחו מוחלות גם נורמות  
21 התנהגות כלפי בית המשפט והצד שכנגד (...).

22 201. במסגרת הליך זה, העלתה החברה שורה ארוכה ביותר של טענות בדבר אי כשירותם של  
23 המבקשים ושל באי כוחם לייצג בתום לב ובדרך הולמת את חברי הקבוצה. מפאת היקף  
24 המחלוקות בנדון, נדון בנפרד בעניינם של המבקש ובא כוחו ושל המבקשת ובא כוחה  
25 בהקשר זה. נקדים אחרית לראשית ונבהיר כבר עתה, כי לא מצאנו, בנסיבותיו הייחודיות  
26 של המקרה, לדחות את הבקשות לאישור התביעה הייצוגית ואף לא להחליף את באי  
27 הכוח המייצגים, חרף פגמים אשר מצאנו בהתנהלותם, כמפורט להלן. נפקותם של פגמים  
28 אלו תקבל, במקרה זה, ביטוי במסגרת קציבת שכר טרחתם של ב"כ המבקשים, כמפורט  
29 בהמשך.

30 ח.1. המבקש ובאי כוחו



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 202. ברע"א 3698/11 שלמה תחבורה (2007) בע"מ נ' ש.א.מ.ג.ר. שירותי אכיפה בע"מ  
2 (6.9.17) (להלן – פרשת ש.א.מ.ג.ר) בפס' כ"ח לפסק הדין נפסק, בהקשר זה: "בבואו  
3 לבחון את הייצוג ההולם – הדרך ההולמת, כלשון החוק – על בית המשפט ליתן דעתו  
4 לכשירותו של עורך הדין ויכולתו לייצג את עניינה של הקבוצה ביעילות ובהוגנות, בין  
5 היתר בהתבסס על ניסיונו בעבר (עניין גדיש, פסקאות 47-48; עניין פריינר, פסקה 91;  
6 קלמנט – פרשנות, בעמ' 148). ואולם, השאלה אימתי יעלה ייצוג כדי ייצוג הולם או בלתי  
7 הולם אינה שאלה פשוטה... כך או אחרת, ברי כי על בית המשפט להשתכנע שלפניו עורך  
8 דין או עורכת דין, העושים מלאכתם נאמנה ובמיומנות ראויה, הנבחנת לא רק על פי ניסיון  
9 אלא על פי התרשמות מכתבי בית דין שיצאו מתחת ידם."
- 10 203. החברה, שהיא המשיבה בענייננו, אינה חולקת בטענותיה על הידע, הניסיון, המיומנות,  
11 חריצות, רצינות ו/או המשאבים העומדים לרשותם של באי כוח המבקש לביצוע  
12 תפקידם כשופרם של חברי הקבוצה. אף אנו סבורות כי המאגרים המשפטיים השונים  
13 מעידים לזכות טענת עו"ד וקרט ביחס לניסיון בו הוא מחזיק בתחום משפט העבודה בכלל  
14 ובתחום התובענות הייצוגיות במשפט העבודה בפרט.
- 15 204. עם זאת, בעניין תום הלב בפי החברה שתי טענות כלפי ב"כ המבקש: האחת, נוגעת לייזום  
16 התובענה הייצוגית במובן זה, שהמבקש "נשלח", כביכול, על-ידי עוה"ד וקרט לעבודה  
17 במשיבה מתוך מחשבה תחילה לייצר יש מאין את עילות התביעה הייצוגית מושא ענייננו.  
18 כפי שיפורט להלן, מדובר בטענת קנוניה שלכאורה לא הוכחה. השניה והעיקרית בענייננו  
19 – היא טענה ל"צייד ערכאות" (Forum Shopping) שבא לידי ביטוי בביזור הליכים של  
20 בקשות לאישור תביעה ייצוגיות בעילות דומות, שלא לומר זהות, מעבר לזה הנוכחי, תוך  
21 הפרת חובת היידוע, כדלקמן:
- 22 204.1. עניין אוויס הנ"ל (הסדר פשרה אושר בהחלטה מיום 28.12.21), אשר התברר בפני  
23 מותב בראשות סגנית הנשיאה, השופטת גילצר כץ. המבקש בהליך האמור יוצג  
24 בידי עו"ד וקרט ואח' משרדו;
- 25 204.2. ת"צ (אזורי ת"א) 17-08-1989 אליס - קל אוטו תחבורה בע"מ, אשר אוחד עם  
26 ת"צ 18-01-19097 חיים משולם – קל אוטו שירותי מימון (1998) בע"מ ואח'  
27 (עניין קל אוטו). שני ההליכים התבררו בפני מותב בראשות סגן הנשיאה, השופט  
28 דורי ספיבק. שני המבקשים בהליכים המתוארים יוצגו בידי עו"ד וקרט ואח'  
29 משרדו וההליכים אוחדו לבקשתם.
- 30 204.3. ת"צ (אזורי ת"א) 18-05-51424 פרץ - חברת אלבר ציי רכב בע"מ (נבו)  
31 08.05.2022) (להלן – בקשת פרץ). הליך זה, אשר נפתח בבקשה מיום 23.5.18



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 לאישור תביעה ייצוגית שהגיש עו"ד וקרט וב"כ ממשרדו, אוחד לבקשתם של  
2 האחרונים עם ת"צ 38170-05-18 **סופייב – אלבר ציי רכב (ר.צ.) בע"מ**, אשר נפתח  
3 בבקשה מיום 16.5.18 לאישור תביעה ייצוגית שהגיש עו"ד שלו, המייצג גם את  
4 המבקשת בהליך שבפנינו (להלן – **בקשת סופייב**). בקשת סופייב התבררה תחילה  
5 בפני השופטת דגית וייסמן, בעוד שבקשת פרץ התבררה בפני סגנית הנשיאה,  
6 השופטת גילצר כץ ולאחר איחוד ההליכים התבררו אלו במאוחד, בפני השופטת  
7 גילצר כץ. במסגרת אותו הליך, בהחלטה מיום 18.3.19 נעתר בית הדין לבקשה  
8 למחיקת בקשת סופייב ובירור בקשת פרץ בלבד, מכוח סעיף 7(ב) לחוק תובענות  
9 ייצוגיות.
- 10 205. כלל ההליכים המתוארים, למעט ההליך בבקשת פרץ (להלן – **ההליכים המקבילים**),  
11 נפתחו עובר לפתיחתו של הליך זה (בקשת המבקש בהליך הנוכחי הוגשה ביום 22.5.18  
12 בעוד שבקשת פרץ הוגשה ביום 23.5.18). אף שאין זהות בין המבקשים השונים במסגרת  
13 ההליכים האמורים, בכולם יוצגו מבקשים אלו בידי ב"כ המבקש. אף על פי כן, עיון  
14 מדוקדק בבקשת המבקש לאישור תביעה ייצוגית, כפי שהוגשה בפנינו בידי באי כוחו,  
15 מלמד כי זו אינה כוללת כל אזכור של איזה מן ההליכים המקבילים.
- 16 **טענת ייזום התובענה**
- 17 206. החברה טוענת כי **"המבקש בהדרכתו של בא כוחו, נשלח ונקלט לעבודה במשיבה בתרמית**  
18 **רק על מנת להפוך לתובע ייצוגי"** ומבססת טענה חמורה זו, בתמצית, על אלו: עוד טרם  
19 קליטתו של המבקש לעבודה בחברה, הוא נפגש עם עו"ד וקרט לייעוץ ביחס לסיום עבודתו  
20 בחברה הקודמת בה עבד – אוויס; המבקש התפטר מאוויס, מקום עבודתו הקודם, שם  
21 עבד בתפקיד של נהג, על רקע אי כשירות רפואית שהתבטאה בהמלצת רופא לביצוע  
22 עבודה משרדית בלבד ואף על פי כן, עוד ביום התפטרותו חתם על הסכם עבודה בחברה  
23 בתפקיד של נהג, תוך אי גילוי העניין הרפואי. החברה מסווגת זאת כקליטה לעבודה תוך  
24 ביצוע תרמית והונאה; עו"ד וקרט הגיש תובענה ייצוגית נגד אוויס בעילות דומות (כאמור  
25 לעיל); המבקש פָּגַב, לשיטת החברה, בעדותו בהליך הנוכחי בעניין פער הזמנים בין סיום  
26 עבודתו באוויס לבין קליטתו בחברה ולעניין המועד בו קיבל לראשונה ייעוץ מעו"ד וקרט  
27 (לכאורה כדי להסתיר את סמיכות הזמנים בין מועד הייעוץ לקליטה לעבודה בחברה);  
28 המבקש עבד בחברה חודשיים בלבד, כאשר את התפטרותו הגיש בחלוף חודש אחד בלבד  
29 מתחילת עבודתו, הכל תוך שהוא "מכשיל" את האפשרות להסדיר את זכאותו הפנסיונית  
30 (טענה שכבר דחינו לעיל ועל כן לא נוסף עליה התייחסות להלן).





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

1 בפרשת ש.א.מ.ג.ר הנ"ל, דן בית המשפט העליון בין היתר בסוגיה של ייזום תובענות  
2 ייצוגיות שהוגדר כמצב בו " ... תחילה מוצא עורך הדין עילה הנראית לו הולמת תובענה  
3 ייצוגית, ולאחר מכן תר אחר התובע המייצג העשוי לדעתו לסייע לכך שטענותיו יתקבלו  
4 בבית המשפט" פסי' מ"ה לפסק הדין]. בהקשר זה, נעשתה אבחנה בין שני סוגי ייזום :

5 *"... ייתכן שיש מקום להפריד בין ייזומה של תובענה ייצוגית מעיקרא,  
6 דהיינו מבלי שיש עילה "אותנטית" בבסיסה, לבין מקרה בו התובענה  
7 נשענת על עילה אמיתית, אולם לשם ביסוסה החליטו התובע המייצג ובא  
8 כוחו לעבות את הראיות שבידיהם על-ידי ייזום עילות תביעה דומות. בעוד  
9 המקרה הראשון מעלה חשש מסוים שמא התובע המייצג – אשר יזם את  
10 התובענה מראשיתה – אינו כשיר לנהל את עניינם של חברי הקבוצה,  
11 וכאמור בעמדתני בעניין פריניר, יש לבחון כל מקרה לגופו, הנה על פני  
12 הדברים יתכן שבמקרה השני החשש פוחת; זאת, שכן דווקא איסוף  
13 הראיות, בהמשך לפגיעה המקורית והאותנטית מסייע בייצוגם של חברי  
14 הקבוצה נאמנה ובהצגת תמונה מלאה יותר בפני בית המשפט; וגם כאן יש  
15 לבחון כל מקרה לגופו".*

16 208. בהליך זה, לא הוכח ייזום, מכל סוג שהוא, של עילות התובענה הייצוגית שאישורן מבוקש  
17 על-ידי המבקש. הוכח אמנם שהמבקש ובא כוחו מכירים עוד קודם לקליטתו לעבודה  
18 בחברה. המבקש העיד בחקירתו בפירוט כי היכרות זו נולדה עת יזם פניה אל עו"ד וקרט  
19 על רקע סיום יחסי העבודה עם מקום עבודתו הקודם, אוויס [עמ' 28, ש' 32-13; עמ' 29,  
20 ש' 9-1, עמ' 30, ש' 13-8 לפרוטוקול]. אולם לא הוכח כי המבקש הודרך על-ידי בא כוחו  
21 להתקשר עם החברה ו/או לסיים את התקשרותו עמה. אף לא הוכח, כי ידע, או כי הייתה  
22 לו דרך לדעת, מבעוד מועד שהחברה לא תבצע הפקדות פנסיוניות עבורו מיומו הראשון  
23 לעבודה. אדרבא – החברה עצמה הודתה בהליך זה בכך שעם קליטתו לעבודה, הצהיר  
24 המבקש על קיומה של קרן פנסיה קודמת. אף אם ניתן היה לצפות כי החברה אינה פועלת  
25 בהתאם להסכם הענפי (ואיננו קובעות דבר שכזה), לא ניתן היה לצפות כי בנסיבות אלו  
26 לא תבצע הפקדות פנסיוניות עבור המבקש מיומו הראשון בעבודה, נוכח הוראות הצו  
27 המשקי.

28 209. בניגוד לנטען על-ידי החברה, מעדות המבקש עולה כי בפנינו המקרה ה"קלאסי" והשכיח  
29 יותר, של עורך דין אשר לקוח שכבר החזיק בעילת תביעה ויחד פתחו השניים במיזם  
30 משותף (ולגיטימי) של הגשת בקשה לאישור תובענה ייצוגית :





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 מדרישות התפקיד אליו נקלט בחברה ו/או מידת תובענותו לבין המציאות [עמ' 32, ש' 7-  
2 8 ; עמ' 35, ש' 20-8 ; עמ' 36, ש' 5-1 לפרוטוקול].
- 3 211. אשר לטענות החברה בדבר אי דיוקים בעדות המבקש לעניין מועדי פניותיו לעו"ד וקרט  
4 – אין לנו אלא לדחותן, מקום בו המבקש עצמו הבהיר ברחל בתך הקטנה, בעדותו  
5 במסגרת חקירתו הנגדית כי אינו זוכר את המועדים במדויק [עמ' 27, ש' 27-29  
6 לפרוטוקול].
- 7 212. טענה נוספת שהעלתה החברה בעניינו של המבקש, נוגעת לחוסר מהימנותו לכאורה,  
8 הנלמד מכך שהסתיר מהחברה את אי כשירותו הרפואית לתפקיד נהג, אליו נקלט אצלה,  
9 במהלך תקופת יחסי העבודה בין הצדדים. מעיון במכתב ההתפטרות של המבקש ממקום  
10 עבודתו הקודם, הנושא תאריך 29.8.17, עולה כי המבקש ציין במסגרתו כי מסר לאויס  
11 מכתב בדבר אי כשירות רפואית לעבודה שאינה משרדית וכי התפטרותו משם נבעה מכך  
12 שלא הוצע לו תפקיד משרדי מתאים. למכתב צורף אותו אישור רפואי שעולה ממנו, על  
13 פניו, כי במועד הפקתו (20.8.17) אכן היה המבקש כשיר לעבודה משרדית בלבד.
- 14 213. הסכם העבודה של המבקש בחברה נחתם ביום 29.8.17 – באותו מועד המתנוסס על מכתב  
15 התפטרותו מביצוע תפקיד זהה במקום עבודה אחר מחמת אי כשירותו הרפואית וכחודש  
16 בלבד לאחר מתן האישור הרפואי בנדון. מ"שאלון הקליטה למועמד" שמילא התובע עם  
17 קליטתו לעבודה בחברה עולה כי ציין שסיים עבודתו באויס מפאת "מרחק מהבית" וחרף  
18 האפשרות למסירת מידע על אודות מוגבלות (קבועה או זמנית) במסגרת השאלון – לא  
19 אזכר בשאלון זה את עניין אי הכשירות לעבודה שאינה משרדית. מה גם, שהמבקש לא  
20 הכחיש או סתר את טענת החברה לפיה לא מסר מידע זה בתקופת עבודתו אצלה. סבורות  
21 אנו, כי בהתנהלות זו אכן טמון, לכל הפחות, טעם לפגם.
- 22 214. מדובר במידע רלוונטי לעצם יכולת המבקש לבצע את התפקיד לשמו נקלט לעבודה  
23 בחברה והסתרתו אכן עולה לכאורה כדי חוסר תום לב כלפי החברה. יחד עם זאת ומבלי  
24 לגרוע מחומרת ההתנהלות, אין להתעלם מכך שלא הוכח קשר ענייני ו/או ישיר עם עילות  
25 התביעה שאישורה כייצוגית מבוקש עתה. כיוון שכך, סבורות אנו כי לא די בכך כדי  
26 לקבוע, בהכרח, שאין ביכולתו של המבקש לייצג נאמנה את חברי הקבוצה כתובע מייצג.
- 27 215. לדידנו ניתן להקיש בנדון מן האבחנה עליה עמד בית המשפט העליון בפרשת **ש.א.מ.ג.ר**  
28 הנ"ל בין "סתירות מהותיות" ל"אי התאמות משניות" שבין תצהיר המבקש לשמש כתובע  
29 מייצג לבין עדותו בחקירה הנגדית, כך ש"מקום בו נמצא כי ישנן סתירות מהותיות  
30 "שמעבר לאי-התאמות משניות... יש בכך כדי להעלות ספק באשר לאמינותו ובאשר  
31 ליכולתו לייצג את הקבוצה באופן הולם". בעניין אבחנה זו, שמקורה בשיטת המשפט



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

1 האמריקאית, נפסק כי... הטעם לכך ברור, ואין מניעה להחיל רציונל זה בשיטת משפטנו  
2 – המצג העובדתי אותו מציג התובע המייצג הוא המבסס את עילת התובענה הייצוגית  
3 בשם התובעים כולם, ומשנמצא כי אינו מקפיד על הצגת הדברים כהוייתם, ספק אם  
4 ביכולתו לייצג את האינטרס של הקבוצה כולה...". לא מצאנו יסוד סביר להניח כי המצג  
5 העובדתי העומד בבסיס עילות התביעה, כפי שהוצג על-ידי המבקש, אינו מדויק ו/או כי  
6 יש בו כדי להטעות. אדרבא. כפי שעולה מן האמור לעיל, רובה המכריע של התשתית  
7 העובדתית הצריכה לענייננו כלל לא שנויה במחלוקת בין הצדדים.  
8 216. האבחנה הנ"ל יפה במיוחד לטענות החברה ביחס לסתירה בין עדות המבקש לבין חומר  
9 הראיות שבפנינו בדבר קיומו של פער בן מספר חודשים בין סיום עבודתו באוויס לתחילת  
10 עבודתו בחברה, במהלכו קיבל לטענתו דמי אבטלה. אמנם, אנו מסכימות כי מן הראיות  
11 [נספח 3 לסיכומי החברה; נספח ג' לבקשת המבקש לאישור] עולה תמונה של רצף בין  
12 עבודתו של המבקש באוויס לעבודתו בחברה, בניגוד לדברים שמסר בחקירתו הנגדית.  
13 כך, הסכם העבודה שצרף המבקש עם החברה נחתם, כאמור, במועד המתנוסס על מכתב  
14 התפטרותו מעבודתו באוויס. גם באישור על תקופת עבודתו של המבקש באוויס צוין כי  
15 סיים את עבודתו שם ביום 1.9.17, כיומיים לאחר המועד המתנוסס על חוזה העבודה שלו  
16 עם החברה, כאמור. עם זאת, אי הדיוק (לשון המעטה) שנמצא בעדותו של המבקש  
17 בהקשר זה, אף הוא, אינו נוגע לעניינים שבליבת הליך זה. לא מדובר באי דיוק בעובדות  
18 עליהן מושתתות עילות תביעתו האישית של המבקש ו/או עילות התביעה הקבוצתית  
19 הנטענת. מדובר אפוא, באי דיוק משני שאין לו קשר ישיר וענייני למחלוקות המהותיות  
20 העומדות בבסיס התביעה הייצוגית שאישורה מבוקש ומשכך לא יהא זה מן הדין לדחות  
21 בעטיו את הבקשה.  
22 217. במסגרת סקירת המשפט המשווה בהקשר זה, אף עמד בית המשפט העליון על שיקול  
23 נוסף, הנלקח בחשבון במשפט האמריקאי במסגרת ההכרעה בדבר אישור בקשה לתביעה  
24 ייצוגית והוא:

25 " ... מידת האמינות והמהימנות של התובע המייצג – לרבות מקרים של  
26 עבר פלילי; ובתוך כך עסקו בתי המשפט בשאלה האם עברו עלול  
27 לשמש אינדיקציה לכך שלא יוכל לשמור על האינטרסים של כלל חברי  
28 הקבוצה במקרה נשוא העניין. עיון בפסיקה האמריקאית מעלה, כי  
29 בתי המשפט נוהרו מלקבוע כלל חד-משמעי, לפיו עברו הפלילי של  
30 התובע המייצג במקרים שאין להם קשר ענייני עם המקרה  
31 הקונקרטי, ישפיע בהכרח לעניין כשירותו לשמש כתובע מייצג באותו



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

1 המקרה, במיוחד כאשר מדובר בעבירות אשר בוצעו לפני זמן רב; אלא  
2 נקבע שהדבר ייבדק בהתאם לנסיבות המקרה"

3 218. אף שספק אם שיקול זה אומץ בפסיקה הישראלית, דומה כי אימוצו היה מחייב מקל  
4 וחומר את מסקנתנו דלעיל, לפיה לא ניתן לפסול, אך על סמך התנהלות המבקש  
5 המתוארת, עובר להגשת בקשתו שבנדון וללא קשר ענייני וישיר אליה, את כשירותו לשמש  
6 כתובע מייצג בהליך זה. הדברים מקבלים משנה תוקף, לנוכח הדברים הבאים, פרי עטו  
7 של בית המשפט העליון בפרשת **ש.א.מ.ג.ר**, אשר גם ואולי בעיקר מתוכם מתחייב היקש  
8 מתאים לענייננו:

9 " ... יש להיזהר מפני "מסע דיג" של הנתבע, במסגרת התובענה  
10 הייצוגית, אחר הליכים קודמים שאין להם קשר ענייני למקרה נשוא  
11 העניין ובמסגרתם נמצא לכאורה כי התובע אינו מדייק בלשונו; כפי  
12 שצוין מספר פעמים מעלה, נוכח פערי הכוחות השכיחים בין התובע  
13 המייצג והנתבע, עלינו להיזהר מפני הרחבה יתרה של עילות פסילת  
14 התובע המייצג והרתעת יתר של תובעים ייצוגיים פוטנציאליים על-  
15 ידי נבירה בעברם והתחקות אחר התנהגותם, וזאת חלף דיון ענייני  
16 בטענות לגוף התובענה. על בית המשפט הדן בתיק לפקח ולודא זאת.  
17 ואולם, כאמור, משנמצא כי התובע המייצג נמנע מהצגת התמונה  
18 המלאה בעניינים הקשורים בטבורם לתובענה, נדמה כי קשה לחלוק  
19 על כך שהדבר מטיל ספק ביכולתו לייצג את אינטרס הקבוצה בתום  
20 לב, וספק אם הדבר עומד בחובת תום הלב המצופה ממנו על פי הדין  
21 גם כלפי הנתבע ובית המשפט כאמור".

22 219. עוד נציין, כי בהכרעתנו כאמור אף לקחנו במניין השיקולים את מסקנותינו דלעיל בדבר  
23 מוצקותן הלכאורית של עילות התובענה הייצוגית שאישורה מבוקש ואת חולשתה של  
24 האוכלוסייה המיוצגת.

### טענת "ציד הערכאות"

25 220. סעיף 5(א)(2) לחוק תובענות ייצוגיות, קובע כך:

27 "בטרם הגשת בקשה לאישור, יבדוק המבקש בפנקס אם רשומה בו בקשה  
28 לאישור או תובענה ייצוגית, שהיא תלויה ועומדת, אשר השאלות  
29 המהותיות של עובדה או משפט המשותפות לחברי הקבוצה המתעוררות  
30 בה, כולן או חלקן, זהות או דומות בעיקרן לשאלות כאמור המתעוררות



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 בבקשתו לאישור; מצא המבקש כי רשומה בפנקס בקשה לאישור או  
2 תובענה ייצוגית כאמור, יציין בבקשתו לאישור את פרטיה"
- 3 221. כך גם קובעת תקנה 2(א)(13) לתקנות תובענות ייצוגיות, התשי"ע-2010 (להלן – **תקנות**  
4 **תובענות ייצוגיות**), המחייבת בפירוט, כבר בבקשה לאישור, של "פרטי בקשה אחרת  
5 לאישור או תובענה ייצוגית אחרת אשר השאלות המהותיות של עובדה או משפט  
6 המשותפות לחברי הקבוצה המתעוררות בה, כולן או חלקן, זהות או דומות בעיקרן  
7 לשאלות המתעוררות בבקשה לאישור, אם מצא בפנקס".
- 8 222. מאלו **מתחייב**, ציון של בקשות קודמות לאישור תובענה ייצוגית, אשר עומדות ותלויות  
9 במועד הגשת הבקשה הנוכחית ומעוררות שאלות מהותיות של עובדה או משפט  
10 המשותפות לחברי הקבוצה, שהן זהות או דומות בעיקרן לאלו הנדונות בבקשה לאישור  
11 תביעה ייצוגית וזאת, כבר בבקשה לאישור עצמה (להלן – **חובת היידוע**). טוענת החברה  
12 בענייננו כי ב"כ המבקש, עוה"ד וקרט, הפר את חובת היידוע החלה עליו.
- 13 223. לכך משיבים באי כוח המבקש כך: חוק תובענות ייצוגיות והתקנות מכוחו אינם מקימים  
14 חובת יידוע ביחס להליכים המקבילים, מקום בו הגילוי "אינו רלוונטי" ואין בו כדי  
15 "להעלות או להוריד"; כל ההליכים המקבילים נרשמו בפנקס ועל כן גלויים וידועים כך  
16 שלא נעשה ניסיון להסתירם; המבקש יצא ידי חובתו עת גילה קיומו של ההליך בעניינה  
17 של המבקשת ובקש לאחדו עם ההליך בעניינו; ההליכים המקבילים אינם ניתנים לאיחוד  
18 מכוח סעיף 7 לחוק תובענות ייצוגיות עקב פלוגתאות שונות "העולות בכל תיק שאינן  
19 רלוונטיות להליך דנן" ועקב פערים ביחס לשלב הדיוני בו נמצא כל הליך [ס' 223-234  
20 לתשובת המבקש לתגובת החברה לבקשות לאישור; ס' 258-262 לסיכומי המבקשים  
21 מיום 14.3.21].
- 22 224. יש לדחות טענות אלו, אחת לאחת. ככל שב"כ המבקש מכוונים בטענתם להעדר דמיון בין  
23 השאלות המהותיות של עובדה ומשפט המשותפות לחברי הקבוצה בהליך זה ביחס  
24 להליכים המקבילים – הרי שיש בכך, לכל הפחות, כדי לעורר תמיהה לנוכח הדמיון הרב,  
25 שלא לומר הזהות, בין עילות תביעה, או חלקן, הכלולות בהליך זה לבין עילות תביעה  
26 הכלולות בהליכים המקבילים.
- 27 225. כך, הן בהליך זה והן בכל אחד מן הליכים המקבילים הוגשה תובענה נגד חברה העוסקת  
28 בהשכרת רכבים, לפיצוי בין היתר בגין אי ביצוע הפקדות לתגמולים ואי מתן ימי בחירה  
29 מכוח ההסדר המעוגן בהסכם הענפי (בין אם מקור החבות הוא בהסכם עצמו ובין אם בצו  
30 שהרחיבו). בכל אחד ואחד מן ההליכים (הנוכחי והמקבילים), נטען כי תחת ביצוע  
31 הפקדות פנסיוניות מכוח ההסדר המעוגן בהסכם הענפי, בוצעו אלו בהתאם להוראות הצו



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 המשקי ונטען כי ההסדר הענפי מעניק זכות טובה יותר להפקדות פנסיוניות, בין השאר  
2 הואיל ואלו מבוצעות מכוחו מהיום הראשון, בשיעורים גבוהים מאלו המתחייבים מהצו  
3 המשקי וללא הגבלת השכר הקובע להפקדות.
- 4 226. אף אם הזהות בין ההליך הנוכחי להליכים המקבילים אינה מוחלטת, באשר לכך פסק  
5 אך באחרונה בית הדין הארצי לעבודה כי "עובדה שיש הבדלים כאלה ואחרים בין...  
6 ההליכים אין בה כדי להוביל למסקנה כי לא קמה חובת היידוע. סעיף 5(א)(2) לא מחייב  
7 זהות מוחלטת בין הבקשות השונות לשם הקמת חובת היידוע אלא מסתפק בדמיון חלקי  
8 ... כלומר, ודאי לא נדרשת זהות מוחלטת" [עת"צ (ארצי) 2421-03-19 - Svetlana Nuta -  
9 מטב - עמותה לשרותי טיפול ורווחה פס' 47 (14.9.22) (להלן – עניין מטב)].
- 10 227. נשוב ונחדד, בהקשר זה, כי חובת היידוע קמה אך ורק ביחס לעניין אוויס ולעניין קל אוטו  
11 הנ"ל, להבדיל מההליכים שנגעו לבקשות פרץ ו/או סופייב, אשר טרם הוגשו במועד הגשת  
12 הבקשות לאישור נושא ההליך הנוכחי. עוד נחדד, בהקשר זה, כי הואיל וב"כ המבקש הם  
13 בלבד החוליה המקשרת בין ההליך הנוכחי להליכים המקבילים, הרי שחובת היידוע היא  
14 חובתם בלבד. משלא נטען ואין יסוד בחומר הראיות המונח בפנינו לסברה כי המבקש  
15 עצמו היה ער להליכים המקבילים ערב הגשת בקשתו לאישור, הרי שאין לזקוף את אי  
16 היידוע לחובתו, כי אם לחובת באי כוחו בלבד.
- 17 228. אף איננו מקבלות את הטענות המתמיהות כאילו מילוי חובת הרישום בפנקס הוא בגדר  
18 יציאת ידי חובת היידוע, באשר מדובר בשתי חובות שונות ונפרדות, המעוגנות בהוראות  
19 סטטוטוריות נפרדות, שתכולתן שונה (בעוד שחובת הרישום מעוגנת בסעיף 6(א) לחוק  
20 תובענות ייצוגיות, הרי שחובת היידוע, כאמור, מעוגנת בסעיף 5(א)(2) לחוק) והאחת אינה  
21 מוציאה את רעותה. אדרבא – מדובר בחובות המשלימות זו את זו [להרחבה על תכולת  
22 חובות אלו וההבדלים ביניהן ר' בפרשת ש.א.מ.ג.ר. ופס' 33-34 לפסק הדין בעניין מטב  
23 הנ"ל]. למותר לציין, כי בענייננו אין רלוונטיות לחובת הרישום לצורך בחינת השאלה אם  
24 קמה חובת יידוע במקרה זה, מקום בו חזקה על ב"כ המבקש כי ידע על קיומם של הליכים  
25 שהוא עצמו לקח חלק בפתיחתם ובניהולם.
- 26 229. בנוסף, אין בטענות בדבר מידת התאמתם של ההליכים המקבילים לאיחוד עם ההליך  
27 הנוכחי מכוח סעיף 7 לחוק תובענות ייצוגיות, כדי להעלות או להוריד לענייננו. בפרשת  
28 ש.א.מ.ג.ר. הנ"ל, הבהיר בית המשפט העליון כי "סעיף 7 יוצר הסדר משלים לכך [קרי,  
29 לחובת היידוע – כ.פ.], בכך שבמקרים בהם יידע המבקש את בית המשפט בדבר קיומה  
30 של תובענה ייצוגית שהוגשה בעניין דומה – כפי שהחוק כאמור מחייבו לעשות – בסמכותו  
31 של בית המשפט לאחד את הדיונים על-ידי העברת הדיון לבית המשפט בו החלה להתברר





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 התובענה הקודמת. " [פס' כ"ב לפסק הדין]. מכאן שאפילו היה מקום לקבל את הטענה  
2 לפיה לא היה מקום לאיחוד ההליך הנוכחי עם איזה מההליכים המקבילים (ואיננו  
3 מכריעות בסוגיה זו בהעדר כל צורך בכך) הרי שאין בכך כדי לאיין את חובת היידוע החלה  
4 על ב"כ המבקש בנסיבות המתוארות.
- 5 230. אם כן, התשובה לשאלה אם הופרה בענייננו חובת היידוע החלה על ב"כ המבקש –  
6 **חיובית**. אשר לנפקות ההפרה – ההלכה המנחה בעניין זה נקבעה בפסק דינו המקיף של  
7 בית המשפט העליון בפרשת **ש.א.מ.ג.ר** הנ"ל, שם נמצא "כי היעדר רישומה של תובענה  
8 ייצוגית וכן אי-יידועו של בית המשפט בדבר קיומה של תובענה ייצוגית דומה המתנהלת  
9 במקביל, עלולים לעלות כדי חוסר תום לב וכן להעלות ספק לגבי יכולתו של בא כוח  
10 הקבוצה לייצגה באופן הולם; כך במיוחד, כאמור, במקרים בהם מדובר באותו בא כוח  
11 המייצג בהליכים השונים או באותם תובעים מייצגים". התוצאות האפשריות להפרת  
12 חובת היידוע, בהתאם להלכה זו, הן אלו [פס' מ'-מ"א לפסק הדין]:
- 13 230.1. דחיית הבקשה לאישור תובענה ייצוגית מחמת הטעם שלא נמצא יסוד סביר  
14 להניח שעניינם של חברי הקבוצה ינוהל בדרך הולמת ו/או בתום לב;
- 15 230.2. אישור הבקשה לאישור תובענה ייצוגית תוך החלפת ב"כ התובע המייצג ולחלופין  
16 "לפעול בדרך אחרת כדי להבטיח שעניינם של חברי הקבוצה ייוצג וינוהל באופן  
17 הולם או בתום לב";
- 18 230.3. "אפשרות נוספת, חלף דחיית התובענה או החלפת התובע או בא הכוח, יכולה  
19 למצוא את ביטוייה בפסיקת הגמול או שכר הטרחה בסופו של ההליך".
- 20 231. כפי שנפרט להלן, לאחר שקילה זהירה ומדוקדקת של מכלול השיקולים הרלוונטיים,  
21 סבורות אנו כי בנסיבות ענייננו, הפרת חובת היידוע החלה על ב"כ המבקש מצדיקה מתן  
22 ביטוי משמעותי בעת קציבת שכר טרחתו.
- 23 **תוצאת הפרת חובת היידוע**
- 24 232. מנינו לעיל, את שלוש התוצאות האפשריות להפרת חובת היידוע בהתאם להלכה שנפסקה  
25 בפרשת **ש.א.מ.ג.ר**. בהתאם להלכה זו, הבחירה בין אפשרויות אלו, הנתונה לשיקול דעתה  
26 של הערכאה השיפוטית הדנה בעניין, תיעשה בכפוף למשקלם המצטבר של הפגמים שנפלו  
27 בעניין הנדון. במילותיו של המשנה לנשיאה, השופט רובינשטיין בפרשת **ש.א.מ.ג.ר**  
28 "לפנינו אתגר של מינון ומידתיות, וכאמור ברישא, של "תרבות התובענות הייצוגיות",  
29 ככל שהפער בין קידום אינטרס ציבורי לבין המניע הכלכלי של התובע המייצג ובא כוחו  
30 (וראו להלן) גדול יותר, כך יקשה להידרש לתובענה במשקפיים "נקיות" של אינטרס  
31 ציבורי". בפרשת **ש.א.מ.ג.ר** הגיע בית המשפט העליון לתוצאה החריגה של **סילוק על הסף**



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

1 של שתי הבקשות לאישור תובענות ייצוגיות שבערעור בעניינן הוא דן וכך נפסק [בפס'  
2 מ"ט לפסק הדין]:

3 *"... במצב העניינים הרגיל, אין בעצם קיומם של פגמים בתובענה הייצוגית*  
4 *כדי להביא בהכרח לדחייתה, ועל בית המשפט לבחון פתרונות מידתיים*  
5 *יותר, לרבות החלפת התובע המייצג או בא הכוח. ואולם, סבורני כי נוכח*  
6 *משקלם המצטבר של הפגמים שנפלו בענייננו היורדים לשורש העניין –*  
7 *ובעיקר, כאמור, ההגשה המבוזרת לשלושה מותבים, ללא רישום וללא*  
8 *יידוע המותבים המקבילים, תוך שבתי המשפט הגיעו לתוצאות סותרות –*  
9 *אין להסתפק בפתרון אחר שהוא פחות מאי-היעתרות לבקשות."*

10 233. אמנם, עיקר כובד המשקל בפרשת **ש.א.מ.ג.ר** הושם על ההגשה המבוזרת של בקשות  
11 לאישור תובענות ייצוגיות המעוררות שאלות משותפות דומות ואף זהות של עובדה  
12 ומשפט, בידי אותם באי כוח ואף אותם מבקשים (בשינויים קלים) לערכאות שונות, תוך  
13 הפרת חובת היידוע. בית המשפט העליון סיווג זאת, בנסיבות אותו עניין, כ"צייד  
14 ערכאות" (Forum Shopping) שבא לידי ביטוי בחיזור על פתחיהם של מספר בתי משפט,  
15 בתקוה שאחד מהם יושיט את הסעד המבוקש.

16 234. אולם, כפי שעולה גם מהמובאה דלעיל – מפסק הדין עולה כי התוצאה אליה הגיע בית  
17 המשפט העליון באותו מקרה נעוצה **במשקלם המצטבר של מכלול הפגמים שנפלו באותו**  
18 **עניין ובכלל זה: "אף אם ראשיתן של התובענות בעילת תביעה "אותנטית", היינו נזק**  
19 **אמיתי שנגרם למי מחברי הקבוצה – ואינני קובע כי כך היה – ברי כי המשכן של**  
20 **התובענות בפעולות יזומות שנקטו על-ידי מי מהתובעים המייצגים כדי לבסס את עילות**  
21 **התובענה"**. בהקשר זה, פרט בית המשפט העליון שורת נסיבות המלמדות כי מגישי  
22 הבקשות לאישור תובענות ייצוגיות, ייצרו התקשרויות בכוונה תחילה "לקנות" לעצמם  
23 עילות תביעה ייצוגיות אפשריות [פס' מ"ח לפסק הדין]. בנוסף, באשר לשורת נסיבות אלו  
24 צוין: *"... פרטים אלה לא הובאו בתצהירי המערערים במלואם. כאמור מעלה, אף אם אין*  
25 *בייזום הפעולות כדי להביא לדחיית התובענה מעיקרא, הנה בהיעדר גילוי כדבעי*  
26 *בתצהירים, וכן בצירוף נסיבות חשודות נוספות – ואלה, כאמור, קיימות בענייננו למכביר*  
27 *– יש לבחון את סוגיית הייזום בקפדנות יתרה"*.

28 235. בעניין **מטב הנ"ל**, סקר בית הדין הארצי לעבודה את ההלכה שנקבעה בפרשת **ש.א.מ.ג.ר**,  
29 כאשר יישומה באותו עניין הביאה אותו לתוצאה שונה, לנוכח השוני בנסיבות אותו  
30 מקרה, לגביהן נפסק כי הן חריגות וקיצוניות בחומרתן פחות מאלו שנדונו בפרשת  
31 **ש.א.מ.ג.ר** [פס' 58 לפסק הדין בעניין **מטב**]. אף בעניין **מטב**, "חטאו" באי כוח מגישת



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

1 הבקשה לאישור התביעה הייצוגית בהגשה מבוזרת של בקשות לאישור תובענות ייצוגיות  
2 תוך הפרת חובת היידוע (אם כי, בניגוד לנסיבות פרשת ש.א.מ.ג.ר, אלו לא בוזרו בין  
3 ערכאות שונות, אלא הוגשו כולן, בנפרד אמנם, לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב).  
4 236. אמנם, באותו עניין לא נמצא ייזום של בקשה או בקשות לאישור תובענות ייצוגיות בצד  
5 הפרת חובת היידוע, אולם נמצא כי ב"כ המייצגים הצהירו בבקשה לאישור תביעה  
6 ייצוגית, בניגוד למציאות לאמיתה כך: "אין בפנקס התובענות הייצוגיות בקשה אחרת  
7 לאישור או תובענה ייצוגית אחרת אשר השאלות המהותיות של עובדה או משפט  
8 המשותפות לחברי הקבוצה המתעוררות בה, כולן או חלקן, זהות או דומות בעיקרן  
9 לשאלות המתעוררות בבקשה לאישור זאת". עם זאת, נפסק:

10 " ... בין הנסיבות הקיצוניות של עניין שלמה תחבורה ובין נסיבות העניין  
11 שלפנינו המרחק רב. כך, בעניין שלמה תחבורה הופרה חובת הרישום ואילו  
12 בעניינו לא כן; המבקשות בארבעת ההליכים הופנו לעו"ד גורודיסקי על  
13 ידי עמותת קו לעובד, במסגרת עמידתן על זכויות הנובעות מתקופת  
14 העסקה אותנטית, ולא נטען (ממילא לא הוכח) כי הוא שתן אחריהן.  
15 לעומת זאת, בעניין שלמה תחבורה נראה היה שהעובדות שביסוד הבקשה  
16 השנייה נולדו שלא מתוך התקשרות אותנטית בין המבקשים ובין  
17 המשיבה, אלא לצורך ההליך המשפטי הייצוגי בלבד. אין זה מצב הדברים  
18 בעניינו; בעניין שלמה תחבורה היו קשרים משפחתיים ואו עסקיים  
19 וכיו"ב בין המבקשים ובאי כוחם, ואילו בעניינו אין קשר בין המבקשות  
20 בארבעת ההליכים ובין באי כוחן ואין קשר בין המבקשות עצמן; והעיקר  
21 - קבענו לעיל כי הפרת חובת היידוע רובצת לפתחם של באי כוח המערערת  
22 ואינה נזקפת לחובת המערערת עצמה כתובעת מייצגת. על ההבדלים בין  
23 עניין שלמה תחבורה ובין העניין שלפנינו, הגוזרים לדידנו מסקנות שונות,  
24 נוסף, מבלי לקבוע כל ממצא בעניין זה, כי על פני הדברים נראה שהבקשה  
25 לאישור דגן מעלה שאלות הראויות לבירור, וכשמצרפים לזה את העובדה  
26 שהקבוצה בבקשת האישור היא קבוצת עובדים מוחלשת, גובר האינטרס  
27 הציבורי בבירורה לגופה (ואיננו קובעים כל ממצא שהוא בשאלת  
28 התקיימות תנאי סעיף 8(א)(1) או (2) לחוק). אם כן, עמדתנו היא כי לא  
29 היה מקום לסלק את הבקשה לאישור על הסף משלא מתקיימות הנסיבות  
30 החריגות והקיצוניות המצדיקות זאת, וכי ראוי היה לדון בה לגופה".

31 237. הדברים יפים ביתר שאת לעניינו. גם בעניינו לא הוכחה וממילא לא נסתרה הצהרת  
32 ב"כ המבקש לפיה לא הופרה חובת הרישום וממילא, עיון בפנקס התובענות הייצוגיות



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

1 מלמד כי ההליכים המקבילים (שכזכור, קדמו להליך זה) נרשמו כולם בפנקס התובענות  
2 הייצוגיות. גם בענייננו, בניגוד לנסיבות פרשת **ש.א.מ.ג.ר.**, לא הוכחו הטענות לייזום  
3 בקשת המבקש לאישור התביעה כייצוגית על דרך של קנוניה בין המבקש לב"כ. גם  
4 בענייננו, לא נטען ולא הוכח כל קשר בין המבקשים בהליך זה למבקשים בהליכים  
5 המקבילים ו/או קשרי משפחה ו/או קשרים עסקיים בינם לבין באי כוחם.  
6 238. נקודת שוני נוספת וקריטית בין נסיבות פרשת **ש.א.מ.ג.ר.** לנסיבות עניין **מטב**, שהיא גם  
7 נקודת שוני בין נסיבות פרשת **ש.א.מ.ג.ר.** לנסיבות ענייננו, היא העדר יסוד לייחוס  
8 הפגמים להתנהלות המבקשים עצמם. כאמור, בפרשת **ש.א.מ.ג.ר.** הוגשו כלל הבקשות  
9 לאישור התביעות הייצוגיות בידי אותם מבקשים ו/או באי כוח, בשינויים קלים וכאמור,  
10 אף התקיימו קשרים עסקיים ו/או משפחתיים בין המבקשים לבאי הכוח, כך שהפגמים  
11 שנפלו באותו עניין נבעו גם מהתנהלות המבקשים ולא רק מהתנהלות באי כוחם. לא כך  
12 בעניין **מטב** ולא כך בענייננו.  
13 239. נקודה זו קריטית, כאמור, הואיל וסבורות אנו (ולדידנו הדבר עולה בבירור אף מפסק דינו  
14 של בית הדין הארצי בעניין **מטב**) כי בנסיבות מעין אלו, אין מקום לדון בתוצאה החריגה  
15 והקיצונית של סילוק הבקשה לאישור התביעה הייצוגית על הסף. קל וחומר, שעה  
16 שנמצא, כבענייננו, כי על פני הדברים הבקשות לאישור מעלות שאלות הראויות לבירור  
17 ביחס לאוכלוסיית עובדים מוחלשת, כך שישנו אינטרס ציבורי בבירורן.  
18 240. מה שהכריע את הכף לעבר החלפת ב"כ המבקשת בעניין **מטב** היה ה**צהרתם בניגוד**  
19 **למצאות** בדבר אי קיומם של ההליכים המקבילים שנדונו שם וחוסר יכולתם לספק לכך  
20 הסבר המניח את הדעת. על כן נפסק, כי "... קשה להלום היעדר אזכור של ההליכים  
21 המקבילים בבקשה לאישור. קשה אף יותר להלום הימצאותה בבקשה לאישור של  
22 ההצהרה בסעיף 185, שכאמור אינה משקפת את מצב הדברים כהווייתו. בנסיבות אלה  
23 עמדתנו היא כי הפרת חובת היידוע והוספת ההצהרה בסעיף 185 לבקשה לאישור,  
24 מלמדות אחת משתיים: או שבאי כוח המערערת היו סבורים באמת ובתמים שארבעת  
25 ההליכים אינם דומים (כפי שאמנם נטען מפיהם) ואז לא מן הנמנע כי המסקנה היא  
26 שקשה לקבוע כי "ענינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינהל בדרך הולמת" (סעיף 8(א)(3)  
27 לחוק), שהרי בנסיבות העניין הטענה להבדלים בין ההליכים שבעטיים לא קמה חובת  
28 היידוע היא לכל הפחות טענה מעוררת תמיהה, והמעלה ספק באשר לעמידת באי כוח  
29 המערערת בתנאי האמור; או שבאי כוח המערערת בחרו שלא לגלות את דבר קיומם של  
30 ההליכים המקבילים מטעמים השמורים עמם, ואז המסקנה היא כפי המסקנה באפשרות



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 הקודמת, ונוספת לה גם המסקנה שקשה לקבוע כי "ענינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג  
2 וינוהל בתום לב" (סעיף 8(א)(4) לחוק)."
- 3 241. בענייננו, בניגוד למתחייב מתקנה 2(א)(13) לתקנות תובענות ייצוגיות, המייצגת את חובת  
4 היידוע בפן הדיוני, אין בבקשת המבקש לאישור התביעה הייצוגית כל התייחסות לפרטי  
5 ההליכים המקבילים ובתוך כך, גם לא צוין כי לא קיימים הליכים מעין אלו (בשונה  
6 מנסיבות עניין מטב). עם זאת, מבלי לגרוע מחומרן של הפרת חובת היידוע הן בפן  
7 המהותי והן בפן הדיוני, סבורות אנו כי משקלם המצטבר של הפגמים בענייננו נמוך  
8 ממשקלם של הפגמים בעניין מטב, קל וחומר של הפגמים בפרשת ש.א.מ.ג.ר.
- 9 242. לכך מתווספים האינטרס הציבורי בבירורן של עילות התביעה מושא ענייננו במסגרת של  
10 תובענה ייצוגית וכן ניסיונו הרב של עוה"ד וקרט בתחום, בצד התרשמותנו האישית לחיוב  
11 מהתייחסותם של ב"כ המבקש לנקודות המחלוקת המהותיות במסגרת כתבי בית הדין  
12 שהגישו בהליך זה.
- 13 243. מכאן מסקנתנו כי המחיר הראוי להפרת חובת היידוע על-ידי ב"כ המבקש במקרה זה,  
14 הוא קציבת שכר טרחה נמוך משמעותית מהמקובל.
- 15 **ח.2. המבקשת ובאי כוחה**
- 16 244. טוענת החברה, כי יש יסוד סביר להניח כי ענינם של כלל חברי הקבוצה לא ייוצג וינוהל  
17 בדרך הולמת ובתום לב על-ידי המבקשת ובאי כוחה מהטעמים הבאים: העמסת הבקשה  
18 לאישור התביעה כייצוגית בעילות שלא היה מקום לכלול אותן מלכתחילה בבקשה ושמהן  
19 הסתלקה המבקשת בדיון שהתקיים בתיק ביום 4.3.19; המבקשת לא ערכה בירור  
20 עובדתי ומשפטי מקדים מקיף וממצה; המבקשת לא הייתה מודעת לחברותה של החברה  
21 בלשכת המסחר ועל כן השתיתה את בקשתה לאישור על מקור נורמטיבי שגוי (הצו הענפי  
22 במקום ההסכם הענפי); המבקשת וב"כ לא קיימו את חובתם לביצוע פניה מוקדמת  
23 להסתדרות ולחברה; המבקשת התנהלה בחוסר תום לב במסגרת הליך תביעת פרט  
24 שהגישה במקביל; בקשת המבקשת לאישור הוגשה תוך גניבת עין של כתב הבקשה על-  
25 ידי מי ממושרד ב"כ המבקשת שאינו מחזיק בניסיון מספק בניהול תובענות ייצוגיות.
- 26 245. כאמור לעיל, בית המשפט העליון חידד לא אחת ובין היתר בפרשת ש.א.מ.ג.ר, כי הדגש  
27 לעניין דרישת הייצוג ההולם הוא על כשירותו של עורך הדין ויכולתו לייצג את עניינה של  
28 הקבוצה בעילות ובהוגנות.
- 29 246. אשר לטענות החברה – המבקשת, אינה מכחישה כי לא פנתה לחברה או לארגון עובדים  
30 כלשהו טרם אצה דרכה להגשת הבקשה לאישור התביעה כייצוגית. על כן מקובלת עלינו  
31 הטענה כי המבקשת הפרה את חובתה לביצוע פניה מוקדמת לחברה. בתוך כך, יש לדחות



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 את הטענה כאילו ישנו חוסר בהירות באשר לקיומה של חובת הפניה המוקדמת למעסיק  
2 טרם הגשת בקשה לאישור תובענה ייצוגית – המעוגנת בהלכה רבת שנים, שעודה שרירה  
3 וקיימת.
- 4 247. הלכה זו נקבעה בע"ע (ארצי) 12842-07-10 **עו"ד אסף אייל - הוט מערכות תקשורת בע"מ**  
5 (9.6.11), משנמצא כי "פנייה מוקדמת בכתב והבירורים בעקבותיה, מסייעת לבעלי הדין  
6 ולבית המשפט, ובית הדין לעבודה בכלל זה, לעמוד על מכלול האינטרסים הצריכים  
7 לעניין, לשקלל ביניהם, ולבחון האם בנסיבות המקרה הנדון, התובענה הייצוגית היא אכן  
8 הכלי היעיל וההוגן ביותר לפתרון המחלוקת. הדרישה לפניה מוקדמת ולבירור מוקדם  
9 עם הנתבע הפוטנציאלי טרם נקיטה בהליך התובענה הייצוגית, נובעת אף מעקרון היסוד  
10 של חובת תום הלב..." ואושררה גם בהמשך [ר' למשל ע"ע (ארצי) 53348-01-12 **גרמן**  
11 **ישיב - ח.א.ש מערכות ושירותים בע"מ** (29.8.13)].
- 12 248. אמנם, בבית הדין הארצי לעבודה נשמעים מעת לעת קולות הקוראים לשינוי ההלכה  
13 האמורה [ר' למשל בע"ע (ארצי) 19275-10-12 **קלינור שרותים לישראל בע"מ נ' סאולוב**  
14 (6.12.16); ע"ע (ארצי) 48523-10-12 **בלו - אביב יעל דרומה בע"מ** (7.5.17)]. אולם, בשלב  
15 זה, טרם נקבעו מסמרות ביחס לצורך בכך ועל כן, לעת עתה נותרה הלכה זו על כנה.
- 16 249. נפרדת היא שאלת נפקותה של הפרת חובת הפניה המוקדמת לחברה. בהקשר זה, פסק  
17 בית הדין הארצי לעבודה כי חובה זו נקבעה "... לא בהיבט של השלכה על גורל הבקשה  
18 לאישור, כי אם בהיבט של השלכה על שיעור שכר הטרחה לתובע המייצג ובא כוחו  
19 במסגרת בקשת הסתלקות" [עניין **אביגל הנ"ל**, בפס' 62 לפסק הדין]. על כן אנו דוחות את  
20 טענת החברה לפיה הפרת חובת הפניה המוקדמת אליה מצדיקה, כשלעצמה או במצטבר,  
21 את דחיית בקשת המבקשת לאישור התביעה כייצוגית.
- 22 250. כאן המקום לחדד, כי אף שככלל, התוותה הפסיקה חובת פניה מוקדמת גם לארגון  
23 העובדים היציג במקום עבודה מאורגן, הרי שבמקרה שבפנינו ספק רב אם קמה למבקשת  
24 חובה זו מלכתחילה, בנסיבות העניין. שכן, דומה כי אין מחלוקת בין הצדדים להליך זה  
25 ביחס לכך שבחברה לא פעל, ולו בתקופה שעובר לניהול ההליך הנוכחי, ארגון עובדים  
26 מתפקד זה או אחר. ממילא לא נטען ולא הוכח בפנינו דבר מעין זה ולו לכאורה. יתרה  
27 מכך, מקום בו החברה עצמה הודתה בהליך זה כי לא הייתה ערה לתחולתו של ההסכם  
28 הענפי עליה עובר להגשת הבקשות לאישור, חזקה מקל וחומר שכך גם עובדיה ועובדיה  
29 לשעבר, לרבות המבקשת. בנסיבות אלו, לא ניתן היה לצפות מהמבקשת להקדים  
30 לבקשתה לאישור תביעה ייצוגית פניה לארגון עובדים זה או אחר. מטעם זה, אף איננו  
31 רואות לזקוף לחובתה של המבקשת את העובדה שהשתיתה את בקשתה לאישור התביעה



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 כייצוגית על הצו הענפי במקום על ההסכם הענפי. טענות החברה בהקשר זה, שעה שהיא  
2 עצמה לא הייתה ערה לתחולתו של ההסכם הענפי לכל הפחות מעוררות תמיהה.  
3 251. עוד מקובלת עלינו טענת החברה לפיה בקשת המבקשת צריכה הייתה להיות "מהודקת"  
4 יותר, מבחינה זו שראוי היה שלא לכלול במסגרתה את אותן עילות תביעה, מהן הסתלקה  
5 לבסוף בדיון ביום 4.3.19. כך למשל, בעניין עילת החופשה, הנמנית על העילות מהן  
6 הסתלקה המבקשת, הודה ב"כ המבקשת במעמד הדיון כי "בהתאם לנתונים עילה זו  
7 התיישנה" [עמ' 8, שי' 30 לפרוטוקול]. במילים אחרות – ראוי היה לערוך בדיקה ממצה  
8 ויסודית יותר לעניין עילות אלו עובר להגשת הבקשה לאישורן כייצוגיות. יחד עם זאת,  
9 נזכיר כי המבקשת הודיעה על הסתלקותה מעילות אלו כבר במסגרת הדיון הראשון  
10 שהתקיים בתיק ובכך הסירה מעמסה אפשרית על הליך זה בשלב מוקדם יחסית.  
11 252. יתרה מכך וזה העיקר – אף מקום בו מצא בית המשפט העליון כי נעשו טעויות בכל הנוגע  
12 לניהול הליך בקשה לאישור תובענה ייצוגית ואלו הקשו על ניהול הדיון בדרך פשוטה  
13 ומהירה, כאשר "גודש הנושאים ועירוב העילות הכביד על האפשרות למיין את העיקריות  
14 והרלוונטיות שבהן", נפסק כי לא די בכך כדי לדחות את הבקשה לאישור התביעה  
15 כייצוגית. תחת זאת, מצא בית המשפט העליון להורות על "צירוף בא-כוח מייצג בעל  
16 ניסיון בניהול הליך מסוג זה" (קרי הליך של תובענה ייצוגית – כ.פ.) לשורות ב"כ התובעים  
17 המייצגים באותו עניין, מכוח הסמכות הקבועה בסעיף 8(ג) לחוק תובענות ייצוגיות  
18 [ע"א 2718/09 "גדיש" קרנות גמולים בע"מ נ' אלסינט בע"מ פס' 48 לפסק הדין  
19 (28.5.12) (להלן – עניין גדיש)].
- 20 253. סקרנו לעיל את השתלשלות העניינים שהחלה בבקשת המבקש למחיקת בקשת המבקשת  
21 מכוח סעיף 7(ב)3 לחוק תובענות ייצוגיות ונסתיימה בהודעתם המשותפת של ב"כ  
22 המבקשים (שכאמור, קיבלה תוקף של החלטה) על הסכמתם בדבר איחוד הייצוג בבקשות  
23 לאישור. באופן זה מצטרף עוה"ד וקרט, המנוסה בתחום התובענות הייצוגיות במשפט  
24 העבודה (ומי ממשדרו), לייצוג חברי הקבוצה בצד ב"כ המבקשת. משכך הוסכם  
25 ומשאישרנו הסכמה זו ואנו מאשררות אותה שוב עתה, מכוח סמכותנו שבסעיף 8(ג)1  
26 לחוק תובענות ייצוגיות – נחה דעתנו כי ייצוג המשותף של חברי הקבוצה על-ידי באי  
27 כוחם של המבקש והמבקשת ייעשה בדרך הולמת ובתום לב, חרף הפגמים הנ"ל שמצאנו  
28 בניהול ההליך מטעם המבקשת.
- 29 254. בייצוג המשותף של חברי הקבוצה מצאנו אף מזור לניסיונו המצומצם יחסית, לכאורה,  
30 של ב"כ המבקשת בכל הנוגע לייצוג בבקשות לאישור תובענות ייצוגיות במשפט העבודה  
31 ו/או בירורן (טענות החברה בהקשר זה לא הוכחו או נסתרו). קל וחומר, לנוכח דבריו





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 של פרופ' א. קלמנט במאמרו "קווים מנחים לפרשנות חוק התובענות הייצוגיות,  
2 התשס"ו-2006" הפרקליט מט(1) 131 (2006), בעמ' 147-148, כדלקמן: "... אף שבית  
3 המשפט יכול להחליף את עורכת הדין באחרת, עליו להיזהר מלפסול ביד קלה מדי עורכי  
4 דין אשר טורחים ומגישים את התובענה הייצוגית. ניסיון עבר בניהול תובענות בהיקף  
5 דומה ותוצאותיהן של תביעות אלו, יכולים ודאי להילקח בחשבון כאשר נבחנת דרישת  
6 הייצוג ההולם, אולם אין לקבוע שניסיון כאמור הנו תנאי הכרחי לייצוג ושהיעדרו פוסל  
7 את עורכת הדין מלייצג בתובענה...".
- 8 255. מעבר לכך, אנו דוחות את יתר טענות החברה כלפי המבקשת וב"כ בעניין ייצוג חברי  
9 הקבוצה בדרך הולמת ובתום לב. כך לגבי הטענה לפיה המבקשת הגישה את בקשתה מבלי  
10 שערכה בירור עובדתי מינימלי נדרש ומתחייב מתובע מייצג. ראשית, עיקר התשתית  
11 העובדתית הצריכה להכרעה בענייננו, כאמור, אינו שנוי במחלוקת. שנית, בניגוד לעולה  
12 מטענות החברה, אין לצפות ממבקש לשמש כתובע מייצג לאסוף נתונים מדויקים בדבר  
13 גודל הקבוצה עוד טרם הגשת בקשתו לאישור תביעה ייצוגית. אין לכך יסוד בפסיקה  
14 והדברים אף עומדים בניגוד למגמת המחוקק בחקיקת חוק תובענות ייצוגיות שלא  
15 להכביר קשיים בפני התובע הייצוגי הפוטנציאלי מקום בו האינטרס הציבורי מצדיק את  
16 בירור התובענה בהליך ייצוגי – עליה עמד בית המשפט העליון בעניין גדיש הנ"ל.
- 17 256. אשר לתחום הפעילות של המשיבה, אף אם שגתה המבקשת עת סברה כי נוסף על תחום  
18 השכרת הרכב עוסקת החברה גם במכירת רכבים, שעה שהאחרון הוא תחום עיסוקה של  
19 חברה אחרת בעלת שם דומה בקבוצת החברות אליה משתייכת החברה – אין בכך כדי  
20 להעיד כי "לא ביצעה בירור עובדתי מינימלי" הצריך להגשת בקשתה. שאלת עיסוקה של  
21 החברה גם בתחום מכירת הרכבים אינה מעלה או מורידה להכרעה בענייננו, מקום בו אין  
22 בעובדה שהחברה לא עוסקת במכירת רכבים כדי לאיין את תחולת ההסכם הענפי עליה  
23 (וזו ממילא אינה במחלוקת, כאמור). שהרי, תחום השכרת הרכב מעוגן בתת ענף (מספר  
24 35) הנמנה על רשימת ענפי השירותים עליהם חל ההסכם הענפי.
- 25 257. אשר לחוסר תום הלב שמייחסת החברה למבקשת בהקשר להליך הפרט המקביל שניהלה  
26 נגדה במקביל להליך הנוכחי, הרי שהטענות בהקשר זה מושתתות על כך שטענות  
27 מסוימות שהעלתה המבקשת בהליך המקביל נדחו במסגרת פסק הדין שניתן באותו עניין;  
28 ועל כך שהמבקשת הסתירה עובדות מהותיות מבית הדין בהליך המקביל. בהקשר זה  
29 נטען, כי התביעה שהגישה המבקשת לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין בעודה בהריון הוגשה  
30 תוך הסתרת העובדה שהתקבל בעניינה היתר פיטורים מהממונה על חוק עבודת נשים.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

258. מבלי להכריע לגוף טענות אלו, בהעדר כל צורך בכך, נבהיר כי ממילא אין לדברים אלו כל קשר ענייני וישיר להליך הנוכחי ולעילות התובענה הייצוגית שאישורה מבוקש. משכך ועל יסוד הפסיקה וההנמקות שפרטנו לעיל ביחס למבקש בהקשר זה, די לנו בכך כדי לדחות את טענות החברה כאילו יש לזקוף דברים אלו לחובת יכולתה של המבקשת לייצג את הקבוצה בהליך הנוכחי כמתחייב מסעיפים 8(א)(3) ו/או 8(א)(4) לחוק תובענות ייצוגיות. הטענה היחידה שעשויה הייתה להיות רלוונטית להליך הנוכחי ושהועלתה על-ידי החברה בהקשר זה היא שבהליך הנוכחי, המשיכה ועמדה המבקשת על הטענה להפרת חוזה עבודתה על-ידי החברה בכל הקשור לביצוע הפקדות לביטוח מנהלים בשיעור 5% תגמולי מעסיק ו-5% תגמולי עובד, אף שזו "נדחתה באופן חד וחלק על ידי בית הדין הנכבד בפסק דינו של כב' השופט יפת".
259. אלא שטענות אלו של החברה אינן משקפות את טענות המבקשת בהליך הנוכחי לאחר מתן פסק הדין. הטענה שנדחתה בפסק הדין בהליך המקביל, נוגעת לביצוע ההפקדות בשיעורים נמוכים מאלו שעליהם הוסכם בחוזה העבודה. אלא שפסק הדין בהליך המקביל ניתן ביום 30.8.20 ולא מצאנו כי המבקשת טענה מאז, בהליך הנוכחי, כי בוצעו בעניינה הפקדות בשיעור הנמוך מ-5% על ידי החברה. אדרבא – בדיון ההוכחות, שהתקיים בהליך הנוכחי ביום 24.11.20, פחות מ-3 חודשים לאחר מתן פסק הדין בהליך המקביל, העידה המבקשת בחקירתה הנגדית, כדלקמן: "... השארתם אותי עדיין על הקרן פנסיה הרגילה ורק אחרי ששינו בחוק במדינה שביטוח, שקרן פנסיה עולה לשישה אחוז, פתאום עשיתם לי ביטוח מנהלים וקיבלתי חמישה אחוז" [עמ' 57, ש' 24-26 לפרוטוקול]. כך גם, למשל, בסעיף 14 לתגובת המבקשים מיום 31.5.21 (כ-9 חודשים לאחר מתן פסק הדין בהליך המקביל) צוין כי "אין חולק כי המבקשת 2 קיבלה הפקדות לפנסיה בשיעור של 5% בלבד בגין תגמולים".
260. החברה עצמה, מנגד, לא תמכה את טענותיה בדבר "עמידת" המבקשת על טענות שנדחו בפסק הדין בהליך המקביל, כאמור, בהפניה מתאימה במסגרת ההליך הנוכחי. על יסוד כל האמור, אנו דוחות את טענותיה בהקשר זה.
261. אשר לטענות בדבר גניבת עין – מדובר בטענות שאין בית הדין לעבודה מחזיק בסמכות העניינית לבררן ולהכריע בהן, ככל שהן נוגעות למישור היחסים שבין באי כוח המבקש לבאי כוח המבקשת, ואשר עמדו ביסוד תביעת ב"כ המבקש נגד ב"כ המבקשת בבית משפט השלום בתל אביב [ת"א 3692-03-19]. אמנם, במסגרת הדיון בבקשת הביניים שהוגשה על רקע זה בהליך שבפנינו מכוח סעיף 7(ב)(3) לחוק תובענות ייצוגיות, העלו ב"כ המבקשים טענות לא פשוטות האחד כלפי רעהו. אולם, כאמור, לבסוף הגיעו להסכמה על



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

- 1 מחיקת הבקשה מכוח סעיף 7(ב)3 לחוק תובענות ייצוגיות ועל ייצוג המבקשים במשותף.  
2 מעת שהגיעו ב"כ המבקשים להבנה ולהסכמה הודית מעין זו ובפועל אף ייצגו בייצוג  
3 משותף במסגרת הליך מקדמי זה, לא קיים לדידנו יסוד סביר להניח כי המשך ייצוגם  
4 המשותף של חברי הקבוצה במסגרת בירור התובענה הייצוגית עצמה לא ייעשה בדרך  
5 הולמת ו/או בתום לב מאותם טעמים נטענים.
- 6 **ט. הגדרת הקבוצה שבשמה תנוהל התובענה**
- 7 262. על יסוד מכלול קביעותינו דלעיל, אנו מורות כדלקמן:
- 8 262.1. המבקש ישמש כתובע מייצג של כל עובדי החברה בשבע השנים שקדמו למועד  
9 הגשת בקשתו ואילך (לרבות עובדים שעבדו בחלק מתקופה זו ו/או סיימו עבודתם  
10 בחברה)<sup>4</sup>, אשר לא בוצעו עבורם הפקדות לתגמולים בששת חודשי העבודה  
11 הראשונים, או באיזה מהם, בהתאם לקבוע בהסכם הענפי.
- 12 262.2. המבקשת תשמש כתובעת מייצגת של:
- 13 262.2.1. כל עובדי החברה בשבע השנים שקדמו למועד הגשת בקשתה ואילך (לרבות  
14 עובדים שעבדו בחלק מתקופה זו ו/או סיימו עבודתם בחברה), שעבורם לא  
15 בוצעו הפקדות לתגמולים בגין מלוא השכר, לרבות העמלות במלואן,  
16 בשיעורים הקבועים בהסכם הענפי;
- 17 262.2.2. כל עובדי החברה בשבע השנים שקדמו למועד הגשת בקשתה ועד לחודש  
18 דצמבר 2016 (לרבות עובדים שעבדו בחלק מתקופה זו ו/או סיימו עבודתם  
19 בחברה), אשר שולמו להם עמלות – לעניין אי הכללתן בחישוב דמי החופשה  
20 ודמי המחלה.
- 21 262.2.3. כל עובדי החברה בשבע השנים שקדמו למועד הגשת בקשתה ועד לחודש יולי  
22 2017 (לרבות עובדים שעבדו בחלק מתקופה זו ו/או סיימו עבודתם בחברה),  
23 אשר שולמו להם עמלות – לעניין אי הכללתן בחישוב ההפקדות לפיצוי  
24 הפיטורים.
- 25 מובהר כי לאחר שתוגשנה עמדות הצדדים בסוגיה תינתן החלטה משלימה ובה יוכרע  
26 האם הקבוצה תהא הקבוצה המוגדרת לעיל, למעט חברי קבוצה שיוודעו על רצונם שלא  
27 להיכלל בקבוצה, או שמא הקבוצה תהא חברי הקבוצה המוגדרת לעיל אשר הודיעו באופן  
28 אקטיבי על רצונם להצטרף לקבוצה (בהתאם לחלופה הקבועה בסעיף 12 לחוק תובענות  
29 ייצוגיות).

<sup>4</sup> המבקש העלה בפנינו טענות בדבר הסכמה אליה הגיע עם החברה על "הקפאת" תקופת ההתיישנות אלא שמסעיף 241 לסיכומי התשובה מטעם המבקשים עולה כי אלו נזנחו.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

### סוף דבר

- 1  
2 263. הבקשות לאישור תובענה ייצוגית מתקבלות בחלקן, בתנאים המפורטים להלן:  
3  
4 263.1. חברי הקבוצה: כמפורט לעיל;  
5  
6 263.2. התובעים המייצגים: גב' שני ויסלבט מזרחי ומר מאיר ספיר;  
7  
8 263.3. באי כוח המייצגים: עוה"ד משה וקרט ועוה"ד אריק שלו;  
9  
10 263.4. עילות התביעה בגין מאושרת התובענה הייצוגית: אי ביצוע הפקדות לתגמולים  
11 מכוח ההסכם הענפי באיזה מששת חודשי העבודה הראשונים (מר ספיר); אי  
12 ביצוע הפקדות לתגמולים בגין מלוא השכר, לרבות העמלות במלואן, ולגבי  
13 התקופה שבין 2011-2013 – אי ביצוען גם בשיעורים המתחייבים מן ההסכם  
14 הענפי (גב' ויסבלט מזרחי); אי הכללת עמלות בחישוב דמי החופשה ודמי  
15 המחלה עד לחודש דצמבר 2016 (כולל) (גב' ויסבלט מזרחי); אי הכללת עמלות  
16 בחישוב ההפקדות לפיצויי פיטורים מכוח הצו המשקי עד לחודש יולי 2017  
17 (כולל) (גב' ויסבלט מזרחי).  
18 263.5. הסעדים הנתבעים: תשלום הפרשים בגין רכיבי התביעה השונים, בהתאם  
19 לפירוט עילות התביעה.  
20 263.6. בהתאם לסמכותנו לפי סעיף 23 לחוק תובענות ייצוגיות ולאור הפגמים בניהול  
21 ההליך עליהם עמדנו לעיל ואשר קבענו כי יקבלו ביטוי בבואנו לקצוב את שכר  
22 טרחתם של ב"כ המייצגים, בגין טיפולם בתובענה עד לשלב זה אנו מורות כי  
23 ישולם לכל אחד מבאי כוח המבקשים שכ"ט בסכום של 10,000 ₪. אנו מורות  
24 כי החברה תישא בהוצאות בסך 5,000 ₪ לכל אחד מהמבקשים.  
25 263.7. בהתאם לקבוע בסעיף 194 לעיל הצדדים יגישו עמדותיהם בתוך 45 ימים. לאחר  
26 שתישקלנה העמדות יינתנו הנחיות בנוגע לאופן פרסום הודעה בדבר אישור  
27 התובענה כיייצוגית.  
28 263.8. המזכירות תעביר עותק של החלטה זו למנהל בתי המשפט על מנת שיעדכן את  
29 פנקס התובענות הייצוגיות.  
30 263.9. התיק יובא לעיון ביום 15.5.23.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 28089-05-18

ת"צ 48305-05-18

1 ניתנה היום, כ"א אדר תשפ"ג, (14 מרץ 2023), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.

2

אליז

—

נציגת ציבור (עובדים)  
גב' אלינור וינטרוב

כרמית פלד, שופטת

נציגת ציבור (מעסיקים)  
גב' יעל רודניקי

3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15