



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

19 מרץ 2014

ס"ע 54676-09-11 זכריה נ' ש.ב.ה שמירה ובטחון בע"מ

<p>המבקש</p>	<p>בפני השופטת דיתה פרוז'ינין – נשיאה נציג עובדים – מר דוד וורמברנד נציגת מעבידים – גב' נאוה קרמר</p>
<p>המשיבה</p>	<p>ינון זכריה ע"י ב"כ עו"ד עמוס האוזנר ואיל אבידן</p>
<p>נגד</p>	
<p>המשיבה</p>	<p>ש.ב.ה שמירה ובטחון בע"מ ע"י ב"כ עו"ד דורי ברקל</p>

החלטה

1. המבקש הגיש תביעה לתשלום פיצויי פיטורים ותשלומים נוספים שהוא זכאי להם בשל תקופת עבודתו וסיומה אצל המשיבה, ובכלל זה תשלום בגין אי מתן שי לחג (להלן – התביעה). לאחר הגשת התביעה הגיש התובע בקשה לאישור תובענה כייצוגית על פי הוראות סעיף 5(א)(1) לחוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006 (להלן – חוק תובענות ייצוגיות או החוק) ביחס לרכיב אי מתן שי לחג בתביעתו, ולגבי רכיב זה בלבד. הקבוצה שבשמה הוגשה הבקשה הינה כל עובדי המשיבה על פי הגדרת "עובד" בצו ההרחבה בענף השמירה מיום 21.6.2009, אשר עבדו אצל המשיבה ממועד כניסת הצו לתוקף ועד להגשת הבקשה ביום 12.3.2012, והפיצוי המתבקש בגין אי מתן שי לחג הינו בסך של 200 ₪ לכל עובד. בהחלטה זו נדון בשאלה האם יש לאשר את הבקשה לנהל תביעה ייצוגית זו נגד המשיבה.
2. נאמר כבר בראשית דברינו כי לאחר שהתקיים דיון בבקשה, נשמעו עדויות המצהירים והוגשו מסמכים, הגענו לכלל מסקנה כי יש לאשר את הבקשה. זאת, משום שעלה בידי המבקש לשכנענו כי הוא עומד בכל דרישות החוק לקבלת אישור כאמור. המבקש הציג לפנינו, לכאורה, תשתית משכנעת ואמינה לבקשה, בעוד שהמשיבה הציגה שלל גרסאות הן ביחס לשאלה שבמחלוקת, היינו, האם ניתן לעובדיה שי לחג, והן ביחס לחלותו של סעיף 3(10), היינו קיומו של הסכם קיבוצי. מקובלת עלינו במלואה טענת המבקש כי המשיבה



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

19 מרץ 2014

ס"ע 54676-09-11 זכריה נ' ש.ב.ה שמירה ובטחון בע"מ

צירפה לגרסאותיה השונות מסמכים ממסמכים שונים בלא שביקשה רשות להגישם, ותוך הרחבת חזית המחלוקת בין הצדדים לנושאים שלא נטענו כלל מלכתחילה. די בהתנהלותה זו של המשיבה כמפורט לעיל כדי ליתן אישור להגשת הבקשה. אולם גם לגופו של עניין דין הבקשה להתקבל, כפי שיפורט להלן.

3. סעיף 3(ב) לחוק קובע כי:

"הגשת תובענה ייצוגית טעונה אישור בית המשפט, ויחולו על הגשתה וניהולה ההוראות לפי חוק זה".

בשלב הדיון בבקשה לאישור התביעה כתובענה ייצוגית יש לבחון את השאלות הבאות: האם עילת התביעה כלולה בתוספת השניה לחוק; האם הבקשה לאישור תובענה ייצוגית הוגשה על ידי מי ובשם מי "שרשאי להגישה"; והאם מתקיימים התנאים המצטברים לאישור התביעה כתובענה ייצוגית, ובהם: עילת תביעה אישית נגד הנתבע; אופי התובענה כמעוררת שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל חברי הקבוצה, ובכלל זה קיומה של אפשרות סבירה שהן יוכרעו בתובענה לטובת הקבוצה. כמו כן יש לברר אם ה"דרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת בנסיבות העניין" מצדיקה ניהולה של התביעה כתובענה ייצוגית (סעיף 8(א)(2) לחוק).

4. האם המבקש עונה על דרישת החוק להיותו תובע ייצוגית?

סעיף 21 לצו ההרחבה בענף השמירה מיום 21.6.2009 קובע כי:

"פעמיים בשנה, בראש השנה ובפסח יתן המעסיק לעובדיו שי לחג".

וזו לשונו של סעיף 4(א)(1) לחוק תובענות ייצוגיות:

"(א) אלה רשאים להגיש לבית המשפט בקשה לאישור תובענה ייצוגית כמפורט להלן:

(1) אדם שיש לו עילה בתביעה או בעניין כאמור בסעיף 3(א), המעוררת



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

19 מרץ 2014

ס"ע 11-09-54676 זכריה נ' ש.ב.ה שמירה ובטחון בע"מ

שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל החברים הנמנים
עם קבוצת בני אדם – בשם אותה קבוצה;

מכאן שהשאלה הראשונה שעלינו לברר הינה האם יש למבקש עילה בתביעה, היינו האם קיבל שי לחג על פי הוראות סעיף 21 לצו ההרחבה. המבקש עבד אצל המשיבה כסייר בטחון ביישוב ביתר עילית מ-10.5.10 ועד 11.4.11, כלומר לאחר שנכנס לתוקף סעיף 21 הנ"ל. כמו כן בתקופת עבודתו של המבקש חל ראש השנה, והיה על המשיבה להעניק לו שי לחג על פי הוראות צו ההרחבה. בכתב ההגנה שהגישה המשיבה בתביעתו של המבקש, לא טענה המשיבה כי המבקש קיבל שי לחג, ואף אישרה כי למבקש הגיע שי, אך לטענתה: "מכיוון שלא השלים שנת עבודה לא ניתן לו שי לחג" (סעיף 11 לכתב ההגנה בתביעה, ההדגשה הוספה ד.פ.).

בתגובתה לבקשה היתה בפי המשיבה טענה שונה. לדבריה, וכפי שבדקה עם מנהל סניף ירושלים, קיבל המבקש שי לחג בראש השנה 2010, שהוא החג המחייב היחיד שחל בתקופת העסקתו, והעובדה שלא פנה מעולם בעניין השי, מבססת את טענתה זו (סעיף 46 לתגובה). מדובר כמובן בשתי גרסאות שאינן מתיישבות האחת עם רעותה. המבקש הצהיר בתצהירו כי לא קיבל שי לחג (סעיף 5). המבקש נחקר בחקירה הנגדית רק בשאלה האם עובדים אחרים של המשיבה קיבלו שי לחג (ע' 28-23), ולא נסתר האמור בתצהירו כי לא קיבל שי לחג בתקופת עבודתו אצל המשיבה. די בכך כדי לקבוע בשלב זה של ההליך כי המבקש לא קיבל שי לחג, וכי יש לו עילת תביעה כנדרש בסעיף 4(א)(1) לחוק.

5. האם עונה התובענה על דרישות החוק, והאם חל על המשיבה החריג שבסעיף 10(3) לחוק?

וזו לשונו של סעיף 3(א) לחוק תובענות ייצוגיות:

"לא תוגש תובענה ייצוגית אלא בתביעה כמפורט בתוספת השניה או בעניין שנקבע בהוראת חוק מפורשת כי ניתן להגיש בו תובענה ייצוגית..."



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

19 מרץ 2014

ס"ע 54676-09-11 זכריה נ' ש.ב.ה שמירה ובטחון בע"מ

בהוראות סעיפים 8, 9 ו-10 לתוספת השניה לחוק מפורטות עילות מתחום דיני העבודה, אשר בגינן ניתן להגיש תובענה ייצוגית (ראו לעניין זה: ע"ע 12842-07-10 עו"ד אסף אייל – הוט מערכות תקשורת בע"מ, ניתן ביום 9.6.2011). סעיף 10 לתוספת השניה קובע את סוגי העילות מתחום משפט העבודה האישי שאכיפתן באה בגדר סמכותו העניינית הייחודית של בית הדין לעבודה, והניתנות לבירור כתובענה ייצוגית בבית הדין האזורי לעבודה, כדלקמן:

- (1) תביעה בעילה אשר לבית דין אזורי לעבודה הסמכות הייחודית לדון בה לפי סעיף 24(א)(1) או (3) לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט - 1969, ובלבד שלא נדרש במסגרתה סעד של פיצויי הלנת קצבה, פיצויי הלנת שכר או פיצויי הלנת פיצויי פיטורים לפי הוראות סעיפים 16, 17 ו- 20 לחוק הגנת השכר, התשי"ח - 1958.
- (2) תביעה של עובד בעילה לפי סעיף 6א' לחוק שכר מינימום, התשמ"ז - 1987, תביעה של עובד בעילה לפי סעיפים 2 ו- 3 לחוק הזכות לעבודה בישיבה, התשס"ז - 2007, או לפי חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו - 1996.
- (3) בפרט זה -
 'תביעה' - למעט תביעה של עובד שחל עליו הסכם קיבוצי המסדיר את תנאי עבודתו, והמעביד של אותו עובד או ארגון מעבידים שהוא חבר בו, צד להסכם קיבוצי.
 'הסכם קיבוצי' - הסכם קיבוצי לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז - 1957, או הסדר קיבוצי בכתב".

ובע"ע (ארצי) 629/07 יגאל וירון – תבל אבטחה ניקיון ושירותים בע"מ, (ניתן ביום 3.1.2011) קבעה השופטת ורדה וירט ליבנה (כתוארה אז) כי:

"הלכה למעשה, מאפשר פריט 10 הגשת תובענה ייצוגית בהליכים שעניינם יחסי עובד ומעביד, לרבות השאלה בדבר קיומם של יחסי עבודה, זכויות הנובעות מחוזה העבודה או מכוח חקיקת המגן, עילות הנובעות מסיום יחסי העבודה, משא ומתן לקראת כריתת חוזה עבודה וקבלה או אי קבלה לעבודה. כמו כן, ניתן להגיש תובענה ייצוגית של חברים ומעבידים כנגד קופות גמל וכל תובענה אחרת לקצבה, הנובעת מיחסי העבודה בהתאם לסמכות בית הדין לעבודה. על אלו נוספות עילות שעניינן שוויון הזדמנויות בעבודה והפליה מטעמים שונים".



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

19 מרץ 2014

ס"ע 54676-09-11 זכריה נ' ש.ב.ה שמירה ובטחון בע"מ

מן האמור לעיל עולה כי עילת התביעה בתובענה זו, המעוגנת בהוראת צו הרחבה, עונה על הדרישות המפורטות בתוספת. עם זאת, סעיף 10(3) לתוספת השניה מאפשר לנתבע להתגונן מפני אישור תביעה כייצוגית בעילות הראויות להתברר לפי הוראות סעיפים 10(1) או 10(2), כאשר מקום עבודה הוא מאורגן, וקיים בו הסכם קיבוצי המסדיר את הזכות במחלוקת. נכון, אפוא, את טענותיה של המשיבה, ואת חומר הראיות שהוצג לפנינו בעניין זה. בתגובתה לבקשה לאישור תובענה ייצוגית טענה המשיבה כי הינה חברה בארגון המעבידים היציג, מפעלי שמירה ואבטחה בישראל, לרבות בתקופות הרלבנטיות לתביעה זו, ומכוח חברותה חל עליה ההסכם הקיבוצי הכללי בענף השמירה מיום 2.11.2008 (סעיפים 9 ו-10 לתגובה), ולפיכך לא ניתן להגיש נגדה את התובענה הייצוגית מושא בקשה זו. בהחלטה שניתנה בתום הדיון המוקדם ביום 24.1.2013 התבקשה המשיבה להודיע ממותי חל עליה ההסכם הקיבוצי. בתגובתה להחלטה זו העלתה המשיבה טענה חדשה על פיה קיים במפעלה הסכם קיבוצי מיוחד מחודש 1/1999 המתחדש מידי שנה, ונחתם מחדש ב-2.8.2011, וכי ההסכם הקיבוצי הכללי בענף השמירה חל עליה מיום 12.10.2010.

המשיבה לא הציגה לפנינו את התמונה העובדתית המלאה מלכתחילה, וטענותיה הועלו טיפין טיפין לאורך התנהלות ההליך, כפי שקרה גם בשאלה האם קיבלו עובדיה שי לחג (ראו סעיף 7 להלן). הודעתה המאוחרת של המשיבה בדבר קיומו של הסכם קיבוצי מיוחד מעלה את החשש כי הדבר נעשה אך ורק כדי להתחמק מניחולה של תובענה זו. כך נפסק בעניין זה:

"על האמור נוסף, כי המחסום הסטטוטורי שבסעיף 10(3) לא יקום בנסיבות בהן הוברר כי המעסיק העלה לראשונה בחוסר תום לב דבר קיומו של ההסכם הקיבוצי ותחולתו עליו, בעת הגשת הבקשה לאישור התובענה הייצוגית במטרה 'להתחמק מעונשו של ההליך'; או במקרים בהם המעסיק לא הכחיש קיומו של ההסכם אך נמנע משך שנים רבות מלהחיל בפועל את ההסכם; או אם המעסיק לא יישם, הלכה למעשה, את הוראות ההסכם הספציפיות לעילת התובענה הייצוגית, גם אם יתר הוראות ההסכם יושמו הלכה למעשה; או כאשר המעסיק לא היה מודע כלל לקיומו של ההסכם; או כאשר המעסיק ביקש לחסות בצילו של הסכם קיבוצי, אליו הצטרף לאחר הגשת התביעה" (ע"ע (ארצי) 132/10 אילן בוסקילה – סער בטחון בע"מ, ניתן ביום 3.9.2012, ההדגשות במקור ד.פ., וראו גם ע"ע 454/09 ב.ג. מוקד אבטחה בע"מ – סיגל בן שלמה, ניתן ביום 28.3.11).



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

19 מרץ 2014

ס"ע 54676-09-11 זכריה נ' ש.ב.ה שמירה ובטחון בע"מ

ואולם גם לגופו של עניין יש לדחות את טענותיה אלה של המשיבה.

6. מחומר הראיות שהוצג לפנינו מצטיירת התמונה הבאה לגבי חלותם של הסכמים קיבוציים על המשיבה בתקופה הרלבנטית לתביעה זו: ההסכם הקיבוצי הכללי חל על המשיבה מיום 12.10.2010. מאחר שהתביעה מתבססת על צו הרחבה מיום 21.6.2009, הרי שממועד זה ועד 12.10.2010 לא חל על המשיבה ההסכם הקיבוצי הכללי, והיא אינה נכנסת לגדר החרוג שבסעיף 10(3) לתוספת השניה לחוק. עם זאת חל עליה בכל התקופה הרלבנטית לתביעה זו ההסכם הקיבוצי המיוחד, שדבר קיומו לא הועלה אלא לאחר קיומו של הדין המוקדם, וגם בכך אין כדי להועיל למשיבה. זאת, לנוכח הפרשנות שנתן בית הדין הארצי בעת האחרונה לסעיף 10(3). בע"ע (ארצי) 67/10 **יבטח בע"מ** – **ארוז חבושה**, ניתן ביום 14.3.12 פסק בית הדין הארצי לעבודה כי:

"מכל המקובץ נובעת ההלכה הפסוקה כיום, לפיה במקרים בהם חל במקום העבודה הסכם קיבוצי יילקחו בחשבון נסיבותיו של כל מקרה, מאפייניו של ענף התעסוקה המדובר והאם קיימת בו תופעה של הפרה שיטתית של זכויות העובדים, פועלו של ארגון העובדים ודרך התנהלותו ותום ליבו של המעסיק במסגרת התקופה הרלבנטית ובהליך שקדם לאישור התובענה הייצוגית, באופן שתכליתו של פריט 10(3) לתוספת לא מתקיימת ולא ממומשת. ועל כן גם לא ניתן לומר כי התנאי השני שמופיע בו, דהיינו שההסכם הקיבוצי מסדיר את תנאי העבודה, אכן מתקיים, זאת כאשר ברור שהמעסיקה אינה מיישמת אותו כלל לאורך כל אותן השנים.

כאן המקום לציין, כי יש ליתן את הדעת ברקע הדברים להקשר התעשייתי הכולל בענף השמירה ולבעיית האכיפה של זכויות העובדים בו, ועל רקע זה ליתן את הפרשנות הראויה, בהתאם לנסיבות, של החרוג האמורי" (סעיף 22 לפסק הדין).

משמע, שפרשנותו התכליתית והלשונית של סעיף 10(3) הינה כי במקרים שבהם לא יושמו בפועל, הלכה ולמעשה, תנאי העבודה המוסדרים בהסכם הקיבוצי המעגן את הזכות



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

19 מרץ 2014

ס"ע 54676-09-11 זכריה נ' ש.ב.ה שמירה ובטחון בע"מ

שבמחלוקת, לא יקום המחסום הסטטוטורי מפני אישורה של התביעה לזכות כתובענה ייצוגית. זאת, גם אם חל על הצדדים הסכם קיבוצי, הקובע הוראות המתייחסות במפורש לעילת התביעה הייצוגית, במקום עבודה מאורגן (ע"ע (ארצי) 132/10 הנ"ל).

השאלה הנשאלת הינה, אפוא, האם מילאה המשיבה אחר הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי, והעניקה לעובדיה שי לחג מן המועד שבו חל עליה ההסכם הקיבוצי הכללי. שאלה זו מתעוררת בכל מקרה גם לגבי התקופה שבה לא חל על המשיבה הסכם זה, שכן זו טענת ההגנה העיקרית של המשיבה.

7. האם העניקה המשיבה לעובדיה שי לחג בתקופה הרלבנטית לתביעה זו?

לא עלה בידי המשיבה להציג גרסה עקבית, אמינה ומשכנעת כי חילקה לעובדיה שי לחג. זאת, אף לא ברמה הוכחה הנדרשת בהליך מקדמי זה של אישור הבקשה. מסקנתנו זו מבוססת על שני ראשים: הראש האחד – גרסתה של המשיבה עצמה לגבי עובדה זו, כפי שהוצגה מאז שהוגשה הבקשה, ואף לפני כן; והשני – הראיות שהוצגו לפנינו בשלב ההוכחות בהליך זה.

נסקור תחילה את גרסאותיה השונות של המשיבה: ב"כ המבקש פנה בכתב למשיבה ביום 1.8.2011, בדרישה לתשלום זכויותיו הסוציאליות טרם הגשת תביעה, ובכלל זה תשלום בגין שי לחג. בתשובת המשיבה לפנינו זו נכתב בסעיף ח' שבה כי:

"חברתנו לא נוהגת לתת שי לחג ואם חובתנו הרי תביעתך 400 ₪ מופרזת זאת ועוד אנו רשאים לתת שי לחג בערך כפי שייקבע ע"י החברה". (ההדגשה הוספה ד.פ.)

המכתב נושא את שם החברה, והוא חתום על ידי מנהל כוח אדם חיים גרינברג (נספחים ג1 ו-ג2 לבקשה). בתגובתה לבקשה התנערה המשיבה מן האמור במכתבו של מר גרינברג בטענה כי פוטר מעבודתו אצלה עקב אי שביעות רצון, כי המכתב הוצא בלא בדיקה מוקדמת, וכי המסמכים הרשמיים והחשבונות מעידים כי המשיבה אכן מעניקה לעובדיה שי לחג (סעיף 19 לתגובה). ואולם מחומר הראיות שהוצג לפנינו עולה כי מר גרינברג מילא תפקיד נכבד ביותר אצל המשיבה, והוא בקי בתנאי עבודתם של עובדים בכלל ושל עובדי



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

19 מרץ 2014

ס"ע 54676-09-11 זכריה נ' ש.ב.ה שמירה ובטחון בע"מ

המשיבה בפרט. מר גרינברג היה מזכיר איגוד מקצועי בהסתדרות. אצל המשיבה היה מר גרינברג ממונה על קשר שבין החברה לבין העובדים, ודאג לכך שהכל יהיה על פי החוק. מר גרינברג גם ייצג את המשיבה בבתי הדין האזוריים לעבודה, ואף בבית הדין הארצי לעבודה, כפי שנטען בסיכומי המבקש (ע' 7 ה"ש 29). בחקירתו הנגדית אישר מר גרינברג כי היה מנהל כוח אדם אצל המשיבה, כי הוא משתתף בישיבות שימוע שנערכות לעובדי המשיבה, ואף כיהן כנציג ציבור בבית הדין האזורי לעבודה בנצרת (ע' 34-33).

לנוכח כל אלה טענת מר גרינברג כי טעה בעניין השי לחג תמוהה ביותר, בלשון המעטה. בשים לב לתפקידים שמילא מר גרינברג אצל המשיבה, קשה להניח כי לא ידע שהמשיבה מעניקה שי לחג לעובדיה, אף כי הוא מייצג אותה בתביעות המוגשות נגדה בבתי הדין, ולנוכח ניסיונו הרב בתחום זה. זאת במיוחד מאחר שבתגובתה לבקשה טוענת המשיבה כי היא מעניקה שי לעובדיה פעמיים בשנה במשך כל 28 שנות קיומה (סעיף 14 לתגובתה).

היעלה על הדעת כי מנהל כוח אדם המייצג את המשיבה בכל הערכאות לא ידע זאת? מנכ"ל החברה, מר גריר, ניסה בעדותו לגמד את תפקידו של מר גרינברג (ע' 47-48), אולם עדותו חיוקה כי מסקנתנו כי מר גרינברג היה מעורה מאד בענייני כוח אדם אצל המשיבה, והטענה כי לא ידע שהמשיבה מעניקה שי לחג הינה בלתי סבירה.

8. כאמור טוענת המשיבה כי היא מעניקה שי לעובדיה משך כל 28 שנות קיומה (סעיף 14 לתגובה), ובסיכומיה אף הוסיפה כי הוכח שכל העובדים קיבלו שי לחג, וכי אף אם עובדים בודדים לא קיבלו שי בחג מסוים נבע הדבר **מתקלה נקודתית** (סעיף 3.3 לסיכומי המשיבה, ההדגשה במקור ד.פ.).

למרות טענותיה אלה של המשיבה, לא הובאה לפנינו אף לא ראיה פוזיטיבית אחת המצביעה על כך שניתן למאבטחים שי לחג. טענות בדבר קנייה, חלוקה וכדומה אינן תחליף להוכחה כי עובדי המשיבה **קיבלו שי לחג**, וזו השאלה הניצבת לפנינו.

מטעם המבקש העידו לפנינו שני עדים, מר ליאור פוטל וגב' מורן גולן. גרסתם כי לא קיבלו שי לחג לא נסתרה בחקירה הנגדית (ע' 20-22). מטעם המשיבה העידו לפנינו 7 עדים, אולם לא הובא לעדות אף לא מאבטח אחד אשר יעיד כי קיבל שי לחג. לאחר הגשת תגובתה הגישה המשיבה מסמכים התומכים, לגרסתה, בטענתה כי עובדיה קיבלו שי לחג. המבקש



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

19 מרץ 2014

ס"ע 54676-09-11 זכריה נ' ש.ב.ה שמירה ובטחון בע"מ

התנגד להגשת מסמכים אלה, אשר לא צורפו לתגובת המשיבה, והוגשו לאחר מכן. המבקש אף ביקש להוציא את תצהירי העדות הראשית של המשיבה מתיק בית הדין. בקשותיו אלה נדחו (החלטה מיום 12.3.2013). משמע שלמשיבה ניתנו הזדמנות להציג גרסה מלאה של טענותיה, ואף על פי כן לא עלה בידה לשכנענו, לכאורה, כי העניקה לעובדיה שי לחג. עד המשיבה מר רם קוברסקי, שניהל את סניף ירושלים במשך 6 חודשים בתחילת שנת 2011, לא ראה מעולם שמישהו מעובדי המשיבה קיבל שיש לחג (נע' 29 ש' 13-3). מחומר הראיות שהוצג לפנינו עולה כי המשיבה הינה חברת שמירה הפועלת במקומות שונים בארץ. אף על פי כן, לא הובא לפנינו אף לא עובד אחד אשר יעיד כי קיבל שי לחג מהמשיבה בתקופה הרלבנטית לתובענה. אכן, עדי המשיבה הרבים העידו כי **רכשו** שי לחג, וכי **חילקו** לעובדים שי לחג, וצורפו מסמכים שונים ובהם כרססת הנהלת חשבונות (נספחים 4 ו-5 לתצהירו של מר גדיר). אולם איש מהם לא הצליח לנקוב ולו בשמו של עובד אחד אשר **קיבל** שי לחג, ולמרות שכביכול נקנו פריטים רבים לא עלה בידי המשיבה להוכיח ברמת ההוכחה הנדרשת כי פריטים אלה אכן ניתנו לעובדים. יתר על כן, המסמכים הרבים שהוצגו וכמות הפריטים שנתנו מעוררת תהיה רבה עוד יותר לגבי האמור במכתבו של מר גרינברג כי המשיבה אינה נוהגת לתת שי לחג.

9. המשיבה הגישה רשימה שמית של מאבטחים שקיבלו שי לחג (הודעת המשיבה על צירוף מסמכים מיום 23.12.2012). כאמור איש מן מאבטחים הרבים ששמותיהם מופיעים ברשימות לא העיד לפנינו. גם מי שהחתים את העובדים על המסמכים הנ"ל לא העיד לפנינו. עד המשיבה מר נסרי טאפש אמנם אמר בעדותו כי חילק שי לחג למאבטחים, אולם לא עלה בידו לציין ולו שם אחד של מאבטח שקיבל את השי. יתר על כן, מר נסרי אף אמר בעדותו כי החתים את המאבטחים על קבלת השי, אולם לדבריו:

"ת. אנחנו החתמנו על נייר לא מודפס, שם אפילו מספר ת.ז. אני ואדון בני החתמנו כל אחד לפי השם שלו אבל הבעיה שאיפה הדף הזה הלך, אני אין לי מושג.
ש. למי אתה נתת אותו
ת. היינו אני ובני וכנראה שזה נשאר אצל בני" (נע' 31 ש' 16-12).



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

19 מרץ 2014

ס"ע 11-09-54676 זכריה נ' ש.ב.ה שמירה ובטחון בע"מ

מדבריו של עד זה עולה, אם כן, שאין כל קשר בין המסמכים שהוגשו לבין פעולותיו הנטענות של העד. על כן יש ליתן למסמכים אלה משקל זעום ביותר, אם בכלל.

10. בשלב בחינת הבקשה, הוא השלב שאנו נמצאים בו עתה, נדרש בית הדין להיכנס לעובי הקורה ולבחון את התובענה לגופה, אם היא מגלה עילה טובה ואם יש סיכוי להכרעה לטובת התובעים. השאלה שיש לבחון בשלב האישור אינה האם קיימת "ראשית ראיה". עצמת הראיות הנדרשת בשלב זה צריכה לעמוד בבחינה מעמיקה של סיכויי הצלחת התובענה. יש להראות, לכל הפחות, קיומו של סיכוי סביר שהתובענה תוכרע לטובת המבקש (בג"צ 62/13 רינון תורג'מן נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח', ניתן ביום 28.1.2013, סעיף 7 לפסק הדין).

המבקש טוען כי עובדי המשיבה לא קיבלו שי לחג בתקופה הרלבנטית לתביעה זו. חומר הראיות שהוצג לפנינו תומך בטענתו זו. לא עלה בידי המשיבה להוכיח כי עובדיה אכן קיבלו שי לחג בתקופה הרלבנטית לתביעה זו וגם לא בתקופות אחרות.

מסקנתנו זו מבססת הן את טענת המבקש כי יש בסיס עובדתי לתביעתו, והן את הטענה כי לא חל על המשיבה החריג הקבוע בסעיף 10(3) לחוק, שהרי אף אם חל על המשיבה הסכס קיבוצי כללי, היא לא מילאה אחר הוראותיו, וההסכס הקיבוצי המיוחד אינו מתייחס כלל להענקת שי לחג.

בנוסף לכל אלה התובענה מעוררת שאלות מהותיות של עובדה ומשפט המשותפת לכלל חברי הקבוצה – מתן שי לחג על פי הוראות צו ההרחבה - שהרי אין צורך להכביר מילים על חובת המעביד להעניק לעובדיו את מלוא הזכויות שהם זכאים להן על פי החוק, ההסכמים הקיבוציים וצווי ההרחבה החלים עליהם, במיוחד כאשר מדובר בקבוצת עובדים שהניסיון מלמד כי זכויותיה אינן ממומשות במלואן לא אחת.

סוף דבר

הבקשה לאישור התביעה כתובענה ייצוגית מתקבלת.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

19 מרץ 2014

ס"ע 54676-09-11 זכריה נ' ש.ב.ה שמירה ובטחון בע"מ

הוראות והגדרת הקבוצה

התובע המייצג יהיה ינון זכריה.

הקבוצה תיוצג על ידי עו"ד עמוס האוזנר ואייל אבידן.

בקבוצה אשר תיוצג על ידי התובע בתביעה הייצוגית יכללו:

עובדים אשר עבדו אצל המשיבה בשמירה למעלה מחצי שנה, ב- 7 השנים שקדמו ליום הגשת התובענה – 12.3.2012.

עילת התביעה בתובענה הינה אי קבלת שי לחג כאמור בסעיף 21 לצו ההרחבה בענף השמירה מיום 21.6.2009 לעובדים אשר עבדו אצל המשיבה בשמירה ב-7 השנים שקדמו ליום הגשת התביעה, למעלה מחצי שנה.

הסעד הנתבע יהיה תשלום עבור שי לחג עבור בחגים שהיו בתקופת עבודתו של כל עובד ועובד. גובה התשלום בגין השי לחג ייקבע לאחר הדיון בתובענה הייצוגית לגופה.

בהתאם להוראות סעיף 25(א)(1) לחוק תובענות ייצוגיות ידאג ב"כ התובע לפרסום הודעות לחברי הקבוצה:

- הפרסום ייעשה בעיתון יומי בשפות: עברית, ערבית, רוסית ואמהרית.
- ב"כ התובעים יגיש את נוסח המודעה לאישור בית הדין, טרם פרסומה, ותוך 15 ימים מיום קבלת החלטה זו. פרסום המודעה ייעשה תוך 30 ימים מיום אישור נוסח המודעה על ידי בית הדין.
- המשיבה תישא בהוצאות פרסום המודעות, כנגד המצאת חשבונית מס על ידי ב"כ התובע.

לנוכח תוצאתו של הליך זה, ותוך התייחסות להתנהלותה של המשיבה, אשר כאמור העלתה גרסאות שונות וסותרות במהלך ההליך, וגרמה לסרבול ההליך, תשלם המשיבה לתובע הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך כולל של 10,000 ₪, ללא קשר לתוצאה הסופית בתיק.

הסכום ישולם תוך 30 ימים מיום קבלת החלטה זו, שאם לא כן, ישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק ממועד מתן החלטה זו עד ליום התשלום בפועל.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

19 מרץ 2014

ס"ע 54676-09-11 זכריה נ' ש.ב.ה שמירה ובטחון בע"מ

ב"כ המבקש יודיע למנהל בתי המשפט, בהתאם לסעיף 14(ב) לחוק תובענות ייצוגיות, על מתן החלטה זו.

דיון בתובענה הייצוגית יתקיים ביום 19.6.2014 בשעה 9:00.

ניתנה היום, יז' אדר ב תשע"ד 19 במרץ 2014, בהעדר הצדדים.

"ההחלטה נחתמה בידי נציגי הציבור ועותק נמצא בתיק בבית הדין. לצדדים מופץ עותק בחתימה אלקטרונית של השופט לבדו".

ד. פרוז'ינין - שופטת
אב"ד

נציגת מעבידים
גב' נאוה קרמר

נציג עובדים
מר וורמברנד