|  |
| --- |
| **בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו** |
|  |
| קוטניאקובה נ' דנאל אדיר יהושע בע"מ | 21 אפר 201837270-04-16 |
|  |
| **השופט** | דורי ספיבק |
|  |
| **המבקשת** | נליה קוטניאקובהע"י עו"ד גל גורודיסקיעו"ד אפרים יצחקוב |
|  |
|  | **- נגד -** |  |
|  |
| **המשיבה** | דנאל אדיר יהושע בע"מע"י עו"ד שלמה בכורעו"ד דוד בכור |

**החלטה בבקשה לאישור תובענה כייצוגית**

1. המבקשת היא עובדת זרה שהועסקה על ידי המשיבה כמטפלת סיעודית. בפנינו בקשתה לאישור תובענה כייצוגית, בעילות הבאות: תשלום שלא כדין של פדיון חופשה במהלך העבודה, תשלום חופשה בחסר, ותשלומים להסדר פנסיוני בחסר, עקב אי ביצוע הפרשות תוך הבאתם בחשבון של חלפי שכר (חופשה וחגים).

התשתית העובדתית ומהלך ההתדיינות

1. המשיבה הינה חברה ציבורית הנסחרת בבורסה בתל-אביב, והיא כיום אחת החברות המובילות בישראל בתחומי הסיעוד, משאבי אנוש ואוכלוסיות מיוחדות. המשיבה מעסיקה בשנים האחרונות למעלה מעשרת אלפים עובדי סיעוד, ובהם כ- 2,000 עובדים זרים (ראו פירוט מצבת עובדי הסיעוד שלה בתצהירה שהוגש ביום 9.5.17).

המשיבה זכתה בשנים האחרונות במכרזים לנותני שירותים שפרסם הביטוח הלאומי, מכוח הוראות פרק י' לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה-1995 ותקנותיו, שעניינו "ביטוח סיעוד" (נוסחי המכרזים משנת 2008 ו-2011 צורף כנספחים 7-8 לבקשה, לרקע לפרסום המכרזים ראו: עתמ 54088-05-11 עמותת חברות הסיעוד נ' המוסד לביטוח לאומי (19.2.12, כב' השופט (כתוארו אז) יורם נועם)).

1. המבקשת היא עובדת זרה אזרחית אוקראינה, השוהה בארץ לאחר שקיבלה רשיון עבודה בתחום הסיעוד. המבקשת הועסקה על ידי המשיבה כמטפלת סיעודית, מיום 16.7.12 לעד לאוגוסט 2015. במהלך כל תקופת עבודתה היא התגוררה בבית המטופלת, וטיפלה בה בכל שעות היממה, כשרוב שכרה שולם לה על ידי משפחתה של המטופלת, וחלקו הקטן יותר – כ-70 שעות עבודה בחודש בלבד – שולם לה על ידי המשיבה. כך, בשנת 2012 היא הועסקה על ידי המשיבה במשך 387 שעות; בשנים 2013 ו-2014 היא הועסקה על ידי המשיבה במשך 835 שעות ובשנת 2015 היא הועסקה על ידי המשיבה במשך 554 שעות.
2. ביום 29.12.15, לאחר סיום עבודתה, פנה ב"כ המבקשת אל המשיבה (נספח 3 לבקשה), וטען כי המבקשת הועסקה לכל אורך עבודתה תוך הפרת הדין וההסכמים החלים עליה. נטען, כי שולם לה באופן אסור פדיון חופשה במהלך העבודה, ולא ניתנה לה חופשה כדין; כי שולמו לה תשלומים חסרים עבור זכויות נלוות, וזאת עקב חישוב שיעור משרה מופחת יחסית לשעות העבודה שעבדה בפועל; וכי לא הופקדו עבורה כלל כספים בגין קרן פנסיה. עוד נטען במכתב כי על פי המידע שבידי המבקשת, כך נהגה המשיבה לגבי כל העובדים המועסקים על ידה, ולחלופין עבור מרביתם, כך שמתקיימת לכאורה עילה לאישור תובענה ייצוגית כנגדה.

ב"כ המשיבה השיב לפניה זו ביום 5.1.16 (החלק השני של נספח 3 לבקשה). בתשובתו הוכחשו כל טענות המבקשת, והועלו טענות סף נוספות בדבר כך שלא מתקיימים התנאים לאישור תובענה כייצוגית.

1. הבקשה לאישור שבפנינו הוגשה ביום 20.4.16. בגדרה, ביקשה המבקשת לייצג את כל עובדי המשיבה בשבע השנים שקדמו ליום הגשת הבקשה. לאחר הגשת תגובת המשיבה ביום 19.12.16, התקיים דיון קדם משפט ביום 25.4.17. במהלכו, ולאחר שהסתבר שמלבד עובדי סיעוד מעסיקה המשיבה אלפים רבים של עובדים שאינם עובדי סיעוד, הבהיר ב"כ המבקשת כי הבקשה לאישור מתייחסת לעובדי הסיעוד המועסקים על ידי המשיבה בלבד, להבדיל מכלל עובדיה, והצהרתו זו קיבלה תוקף של החלטה (עמ' 6 ש' 13).

ביום 19.6.17 התקיים דיון הוכחות בבקשה לאישור. במהלכו, נחקרה גב' עידית ליבוביץ, ששימשה עד לאחרונה בתפקיד האחראית על תחום סיעוד בעמותת קו לעובד, ושהגישה תצהיר בתמיכה לבקשה. המבקשת עצמה התייצבה לחקירה נגדית, אך המשיבה הודיעה שהיא מוותרת על חקירתה. כמו כן נחקר רואה החשבון מר אלון חכם, המשמש כמשנה למנכ"ל ומנהל הכספים במשיבה, שהגיש את התצהיר בתמיכה לתגובת המשיבה. לאחר הדיון הגישו הצדדים סיכומים בכתב. עתה, משנאספו אלה לתיק בית הדין, הגיעה העת לדון ולהכריע בבקשה לאישור.

דיון והכרעה

1. נתחיל את הדיון בבחינת טענת הסף של המשיבה, לפיה יש לדחות את הבקשה לאור חברותה בארגון מעבידים, שהינו צד להסכם קיבוצי המסדיר את תנאי העסקת המבקשת ושאר חברי הקבוצה. בהמשך, נבדוק האם הוכיחה המבקשת שעומדות לה לכאורה שלוש עילות התביעה שלהן היא טוענת. ולבסוף, וככל שנקבע שאכן כך – ביחס לכל או חלק משלוש עילות אלה – נעבור לדון בהתקיימותם של שאר התנאים לאישור תובענה כייצוגית הקבועים בסעיף 8(א) לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006.

מניעות סטטוטורית לפי סעיף 10(3) לתוספת השניה לחוק

1. אין בין הצדדים מחלוקת על כך שהמשיבה חברה באיגוד החברות לאספקת משאבי אנוש בישראל, ואין גם מחלוקת על כך שהאיגוד הינו צד להסכם קיבוצי כללי בענף כוח אדם, שנחתם עם ההסתדרות הכללית ביום 6.2.04 (האישור על כך מיום 28.8.16, חתום על ידי היועץ המשפטי של האיגוד עו"ד נחום פיינברג, צורף כנספח א' לתגובה לבקשה).
2. בתגובתה לבקשה טענה המשיבה שיש לדחות את הבקשה לאישור על הסף, לאור הוראת סעיף 10(3) לתוספת השניה לחוק תובענות ייצוגיות, המחריגה מגדר התובענות בין עובד ומעסיק שניתן לאשרן כייצוגיות כל "תביעה של עובד שחל עליו הסכם קיבוצי המסדיר את תנאי עבודתו, והמעביד של אותו עובד או ארגון מעבידים שהוא חבר בו, הינו צד להסכם הקיבוצי".

איננו מקבלים את טענת הסף, ולהלן נפרוש את טעמינו לכך:

ראשית סעיף 4.1 להסכם הקיבוצי דנן מחריג מגדר תחולת ההסכם הקיבוצי שלעיל, בין היתר, "עובדים המועסקים במתן שירותי סיעוד". מכאן, שבניגוד לטענת המשיבה, ההסכם אינו מסדיר את תנאי העסקת המבקשת, כמו גם את תנאי העסקת שאר חברי הקבוצה שהיא מבקשת לייצג (ונחזור ונציין בקשר לכך שבמהלך הדיון שהתקיים ביום 25.4.17 הבהיר ב"כ המבקשת כי הבקשה מתייחסת רק לעובדי הסיעוד מקרב עובדי המשיבה);

שנית למעלה מהנדרש נוסיף ונבהיר, כי על פי הלכת איגוד מפעלי שמירה (בגץ 1893/11 הארגון הארצי של מפעלי השמירה נ' בית הדין הארצי (30.8.15)), המניעות הסטטוטורית לפי סעיף 10(3) לתוספת השניה קמה רק מקום שבו ארגון העובדים החתום על ההסכם הקיבוצי הינו ארגון מתפקד, הפועל הלכה למעשה לאכיפת זכויות העובדים על פי ההסכם. מכאן ברור, כי הסכם קיבוצי המחריג מגדרו קבוצת עובדים מסוימת אינו יכול להקים מניעה סטטוטורית לאישור תובענה ייצוגית שעניינה בקבוצת העובדים המוחרגת;

ושלישית גם כן למעלה מהנדרש, נציין כי בתגובה לבקשה טענה המשיבה כי הסתדרות העובדים הכללית החדשה עמדה עימה בקשר באופן שוטף ומתמיד, לרבות בשנים הרלוונטיות להליך זה וגם כיום, והגנה נחרצות על זכויות עובדיה במקרים רבים. כך, לטענת המשיבה בסעיף 28 לתגובתה, ההסתדרות פנתה, בין בעל-פה ובין בכתב, מאות פעמים בדרישות כספיות ואחרות אל נציגי המשיבה השונים, כשהתעוררו בעיות וחילוקי דעות בשאלות ספציפיות בנוגע לאכיפת זכויות עובדי המשיבה, וכן פעלה לביקורת שוטפת ורציפה על זכויותיהם. ברם, טענה זו נטענה באופן כללי ולא מפורט, מבלי שזו נתמכה בראיה בכתב כלשהו, או בעדות בעל-פה, אף שלכאורה ככל שאכן זה מצב הדברים, לא היו אמור להיות למשיבה כל קושי להביא לעדות גורם מההסתדרות שיעיד אודות פעילות אינטנסיבית שכזו. משכך, אנו קובעים שלא הוכחה בפנינו פעילות כלשהי של ההסתדרות לאכיפת זכויותיה של הקבוצה שהמבקשת מבקשת לייצגה (למצבים שבהם אכיפה קיבוצית אפקטיבית, המאוחרת למועד הגשת הבקשה לאישור, עשויה להוביל למסקנה כי אין לאשר תובענה כייצוגית, אף בהעדרה של מניעות סטטוטורית, ראו: עע 17587-10-15 פרץ נ' רשף בטחון (28.3.18, בפיסקה 10 לפסק הדין); עע 19275-10-12 קלינור נ' סאולוב (6.12.16, פסקאות 77 עד 86 לפסק הדין)).

משדחינו את טענת הסף, נעבור עתה לדון בעילות התובענה.

תשלום פדיון חופשה במהלך העבודה – קיומה של עילת תביעה אישית

1. מעיון בתלושי שכרה של המבקשת (צורפו כנספח הראשון לבקשה) עולה כי בכל תלוש ותלוש שולם לתובעת תשלום עבור "חופשה ע.ז.", שחושב כמכפלה של מספר שעות העבודה בתעריף קבוע לשעה. כך, החל משכר יולי 2012 ועד דצמבר 2103 קיבלה המבקשת "חופשה" בסך שקל אחד לכל שעת עבודה, והחל מינואר 2104 ועד אוגוסט 2015 קיבלה המבקשת "חופשה ע.ז." לפי תעריף של 2.38 ₪ לשעת עבודה. בד בבד עם התשלום הופחתה צבירת החופשה שלה.
2. לטענת המבקשת, היא מעולם לא יצאה לחופשה בתקופת עבודתה, בוודאי שלא שהתה בחופשה בתשלום. מכאן, ועל פי ההלכה הפסוקה לפיה מעסיק אינו רשאי לשלם דמי חופשה מבלי להוציא את העובד לחופשה בפועל, היא טוענת לזכאותה לפדיון ימי החופשה שקוזזה לה שלא כדין, בגין חופשה שלא ניתנה לה בפועל.

לטענת המשיבה, עובדים זרים ובהם המבקשת נוהגים לנצל בפועל את ימי החופשה לפרקי זמן קצרים בלבד של יום עד יומיים מדי חודש בחודשו, באופן היוצר להם חופשות סוף שבוע ארוכות, ועל כן המשיבה נהגה כדין עת ששילמה לה בהתאם את דמי החופשה, בגין ניצול בפועל. לעניין זה העיד העד מטעם המשיבה, רואה החשבון חכם, כך (ע' 20 ש' 15):

"ש. מופנה לסעיף 19 לתצהירך, איפוא היא ניצלה ימי חופשה?

ת. כל שבת וראשון הם לא עבודה, ולבקשת המשפחה הם היו משלמים את זה.

ובהמשך, בעמ' 21 ש' 1 לפרוטוקול, המשך והסביר:

ש. שאתה אומר חופשה אתה מתכוון ליום בשבוע או שבת וראשון?

ת. אצל העובדת הזאת זה היה שבת וראשון, ויש כאלה חמישי וראשון, כשהתעניינתי לעובדת הזאת המשפחה ביקשה כך, חשוב לי לציין שהביטוח הלאומי מקבל ההסדר הזה. רוב המשפחות של העובדים הסיעודיים כך מבקשות ומכיוון שהביטוח הלאומי מסכים לכך, כך אנו נוהגים.

(עמ' 21, ש' 1).

.....

1. כידוע, תשלום דמי חופשה לעובד במועדים קבועים, ללא קשר או תלות ביציאתו לחופשה במועדים, הינו פרקטיקה אסור על פי דין. על הרציונאל העומד ביסוד איסור זה עמד כב' הנשיא (כיום בדימוס) סטיב אדלר בפרשת אצ'ילדייב (עע 324/05 אצ'ילדייב נ' עמישב שירותים (27.3.06)):

"תכליתו של חוק חופשה שנתית היא לתת לעובד חופשה בפועל, מנוחה, על מנת שיאגור כוח לעתיד. אף סעיף 5 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 אוסר מתן שכר הכולל בתוכו, מראש, תשלום בעבור דמי חופשה, תמורת חופשה או פדיון חופשה כאמור בחוק חופשה שנתית. ודוק, כל האמור ביחס לפדיון חופשה מתייחס לזכאות מכוח החוק בלבד בסיום יחסי עובד-מעסיק. פדיון חופשה הוא מושג שהחוק הולידו, ואין הוא בא אלה בהקשר לחופשה שנתית שהחוק מזכה בה.

מכיוון שאין לשלם לעובד סכום עבור פדיון ימי חופשה, כתחליף לחופשה בפועל לה הוא זכאי מכוח חוק חופשה שנתית, אין מקום לקזז את הסכומים ששולמו למערערת, ודין הערעור בעניין זה להתקבל".

בפרשת מרחיב (עע 1144/04 מרחיב נ' מוקד אמון סביון (21.12.06)) חזר כב' השופט (כיום בדימוס) עמירם רבינוביץ על הלכה זו, ואף הוסיף והדגיש את תכליתה של הפסיקה הקובעת כי במקרה של תשלום חופשה מדי חודש יש ככלל לחייב את המעסיק בתשלום פדיון חופשה מלא, בנוסף על מה ששילם:

"נוהג, לפיו עובד "פודה" את זכות חופשתו השנתית בתוך תקופת העבודה להבדיל מסיום תקופת העבודה, הוא פסול ומנוגד לחוק חופשה שנתית... ולתכליתו. תכליתו של חוק חופשה שנתית היא, שהעובד יקבל את חופשתו בעין. מטרתו היא סוציאלית – שהעובד ינוח מעבודתו וינפוש. אין מטרתו של חוק חופשה שנתית להגדיל את שכרו של העובד, אלא לדאוג לרווחתו. מעביד המשלם לעובד "פדיון חופשה" בתוך תקופת העבודה, במקום להעניק אותה לו בעין, גם בהסכמת העובד ואפילו על פי דרישתו, עלול להסתכן בתשלום כפול. תוצאה זו, הנראית ממבט ראשון בלתי צודקת בשל התשלום הכפול, היא הדרך לשמור על נורמה כה חשובה במשפט העבודה המגן".

וראו גם: עע 184/09 קרבצ'נקו נ' חברת השמירה בע"מ (18.12.11, כב' השופטת סיגל דוידוב-מוטולה). עדמ 13/07 אסלטי נ' כפיר בטחון (29.10.08, כב' השופטת רונית רוזנפלד)).

1. יישום ההלכה שלעיל על המקרה שלפנינו מוביל למסקנה לפיה קיימת אפשרות סבירה כי ייקבע בגדר תיק זה כי המבקשת זכאית לפדיון חופשה מלא כפי טענתה, וננמק:

ראשית, עצם העובדה שלמבקשת שולמו דמי חופשה "לפי תעריף שעה" – שכפי שציינו מוקדם יותר עמד זה על שקל אחד (1 ₪) לשעה בתקופה הראשונה להעסקתה, ובהמשך הועלה ל-2.38 ₪ לשעה – מעידה לדעתנו על העדר כל קשר בין מספר ימי החופשה שנלקחו על ידי המבקשת בחודש מסוים, לבין התשלום ששולם לה. הן בעדות העד מטעם המשיבה (עמ' 14 ש' 21) והן בסיכומי המשיבה (סעיפים 23 ואילך) מצאנו הודאה ברורה בכך שהמשיבה נוהגת לשלם "חלפי שכר" לפי שעת עבודה, לרבות בגין חופשה, וזאת לפי תעריף שעה וללא כל קשר למספר ימי החופשה שנלקחו בפועל על ידי העובד;

שנית, המשיבה צירפה דוח ימי עבודה של המבקשת (נספח 2 לתגובה) וטענה כי מהם עולה שהמשיבה הקפידה על כך שהמבקשת תנצל את ימי החופשה בפועל. ברם, לאחר שעיינו וחזרנו ועיינו בדוחות נספח 2, לא מצאנו בהם ולו תאריך אחד שמצוין לגביו שהמבקשת שהתה בו בחופשה;`

שלישית המשיבה טענה – ראו למשל בסעיף 29 לסיכומיה – כי העובדים הזרים המועסקים על ידה מבקשים לצאת לחופשות סוף שבוע ארוכות, ובמשתמע טענה כי על כן יש להביא בחשבון "אוטומטית" את ימי שישי כימי חופשה. מעבר לעובדה שעניין מתן חופשות בימי שישי לא תועד בדוחות העבודה וגם לא הוצג חוזה עבודה שבו נקבע הסדר שכזה, הרי שכידוע, מעסיק שעובד מועסק אצלו במשך חמישה ימים בשבוע אינו יוצא חובת מתן חופשה בכך שהעובד שלו אינו מועסק בימי שישי. עוד נוסיף בנקודה זו כי רו"ח חכם העיד בעצמו כי ניתנת חופשה בימי שישי "לבקשת המשפחה", ומכאן ברור שאין מדובר בימי חופשה שניתנו למבקשת במועדים שהיו נוחים גם לה, בתיאום עם המעסיק, כנדרש על פי דין;

רביעית, במענה לשאלת בית-הדין כיצד נוהגת המשיבה במקרה שעובדת מבקשת לצאת לחופשה ארוכה יותר בחו"ל, הסביר העד מטעם המשיבה כי קיימת אפשרות שכזו, אך במקרה שכזה העובד לא יקבל תשלום במהלך החופשה, מעבר לתשלומים החודשיים ששולמו לו כ"חופשה" (עמ' 20 ש' 22). ואמנם, מדוחות הנוכחות עולה שהמבקשת קיבלה כפי הנראה שבועיים חופשה בינואר 2014 (כפי שאישרה גם בסעיף 43 לסיכומיה) אך בגין כך לא קיבלה כל שכר. מכאן למדנו כי אכן אין כל קשר בין חופשות ללא תשלום שניתנו למבקשת ולעובדים אחרים, לבין התשלום שכונה חופשה בתלוש אך בפועל היה מעין פדיון חופשה במהלך העבודה, שכאמור הינו אסור על פי דין;

ולבסוף, העד מטעם המשיבה אמנם טען שהביטוח הלאומי אישר למשיבה לנהוג ביחס לחופשה באופן שבו נהגה (עמ' 21 ש' 4), אך טענה זו לא הוכחה במסמך בכתב או בעדות כלשהי של נציג הביטוח הלאומי. למעלה מן הנדרש ובהערת אגב נעיר שבהחלטה שניתנה לאחרונה על ידי מותב אחר של בית דין זה, באותה הסוגיה ממש – אופן תשלום חופשה לעובדים זרים המועסקים בסיעוד – דווקא הוצגה עמדה הפוכה של הביטוח הלאומי, דהיינו עמדה התומכת בעמדת המבקשת דכאן. לפי העמדה שהוצגה באותה פרשה, לא ניתן לשלם חופשה באופן שוטף, על התלוש לשקף את יומן העבודה, ואין לשלם עבור חופשה שלא מדווחת ביומן העבודה (תצ 44419-03-16 Birsan נ' מתן חן (3.3.18, מותב בראשות כב' השופטת חופית גרשון-יזרעאלי, בסעיפים 71 עד 75 להחלטה)).

1. נוכח כל האמור, אנו מקבלים את טענת המבקשת שקיימת אפשרות סבירה שייקבע שהמבקשת זכאית לפדיון חופשה שלא כדין במהלך עבודתה, בסך של 4,956 ₪ (על פי תחשיב המבקשת שצורף נספח 5 לבקשה, ולא נסתר).

תשלום חופשה בחסר בגין שיעור משרה שגוי – קיומה של עילת תביעה אישית

1. לטענת המבקשת בבקשתה, המשיבה חישבה את שיעור משרתה בחסר, מבלי להביא בחשבון את התשלומים שקיבלה בגין חלף שכר, לרבות עבור חופשה וחג, וכתוצאה מכך היא זכאית לקבל הפרש דמי חופשה בסך 285 ₪.

לטעמנו, אף מבלי שניכנס לעובי הקורה במחלוקת התחשיבית שבין הצדדים בעניין זה, אין מקום לקבוע כי למבקשת עומדת עילת תביעה אישית ברכיב זה. זאת, שכן מוקדם יותר בהחלטה זו הגענו למסקנה לכאורית לפיה יש להתעלם לחלוטין מתשלומי פדיון החופשה שהוספו לשכרה השעתי של המבקשת שלא כדין, ולא להביאם בחשבון לצורך תחשיב פדיון החופשה אשר לו היא זכאית עם סיום עבודתה. מקביעה זו מתחייבת המסקנה שלא עומדת למבקשת עילה לטעון כי הסכומים ששולמו לה מדי חודש בחודשו לא תאמו את הוראות הדין בדבר אופן חישוב דמי החופשה שהיו מגיעים לה.

תשלום פנסיה בחסר

1. לטענת המבקשת, מתלושי שכרה עולה שהמשיבה לא הביאה בחשבון לצורך ההפקדות הפנסיוניות שלה את תשלומי החופשה והחג. המבקשת חישבה ומצאה שהיא זכאית להפרשים בסך 1,035 ₪ (ראו התחשיב בטור W לנספח 9 לבקשה).

לטענת המשיבה, היא מבצעת הפרשות פנסיוניות כדין, לרבות הפרשות בגין חלפי שכר. בעניינם של עובדים זרים, בהעדר אפשרות לביצוע הפרשות פנסיוניות היא מבצעת תשלום חלף ההפרשות באמצעות חשבון נאמנות ייעודי המתנהל אצל נאמן חיצוני, כשהתשלום מועבר בסיום ההעסקה, כפי שנעשה בעניינה של המבקשת. המשיבה מדגישה ומבהירה כי הבקשה לאישור אינה מתייחסת לאופן ביצוע ההפרשות (או חלף ההפרשות) אלא רק לשיעורן.

1. אשר לדעתנו – נקודת המוצא, שדומה שהמשיבה אינה חולקת עליה, הינה כי השכר הקובע לצורך הפרשות פנסיוניות צריך לכלול חלפי שכר ובכלל זה חופשה וחג. זאת, בהינתן כי בצו ההרחבה לפנסיה חובה נקבע כי ה"שכר המבוטח של העובד לצורך ביצוע ההפרשות הוא, שכר העובד ורכיביו כמשמעם בחוק ובתקנות פיצויי פיטורים" ובהינתן פסיקת בית הדין הארצי, לפיה השכר הקובע לפיצויי פיטורים כולל "גם תשלומים ששולמו ל[עובדים] בעד חופשה, מילואים וחגים, שהם תשלומים המהווים תחליף לשכר עבודה" (עע 212/06 ימית א. בטחון נ' אפרים (12.11.08)). כן ראו: עב 12361-09 אייזנשניידר נ' אלדורדו כוח אדם (21.11.11, מותב בראשות כב' השופטת לאה גליקסמן)).

נוסיף, בהינתן שבמקרה שלפנינו קיבל התובע תשלום שעתי בגין "חופשה", שקבענו שלא היה תשלום חופשה כדין, כי בעניין הזה ממש כבר פסק בית הדין הארצי, כי יש לראות בתשלומים אלה כחלק משכר העבודה, ויש לחשב את זכויותיו הסוציאליות בהתאם (עדמ 13/07 אסלטי נ' כפיר בטחון (29.10.08, סעיף 13 לפסק דינה של כב' השופטת רונית רוזנפלד)).

1. מתלושי השכר (והתחשיב שנערך בבקשה על בסיסם), עולה כי המשיבה אכן חישבה בחסר את ההפקדות להסדר הפנסיוני של המבקשת, בכך שלא הפרישה בגין תשלומי חופשה וחג. כך למשל, מתלוש פברואר 2013 (עמ' 47 בנספח 1 לבקשה לאישור) עולה שהתובעת השתכרה בחודש זה סך 1,582 ₪ (1,480 ₪ שכר בסיס + 38 ₪ חג + 64 ₪ חופשה), אך ההפרשות הפנסיוניות בוצעו לפי 1,480 ₪ בלבד, דהיינו בלא שבוצעו הפרשות בגין תשלומי החג והחופשה. תמונה דומה מצטיירת מבדיקת כל תלושי שכרה של המבקשת. ואמנם, גם בחקירתו של העד מטעם המשיבה, הוא הודה מפורשות שרק בחודש אוקטובר 2016 החלה המשיבה להפקיד לעובדיה להסדר הפנסיוני גם בהתחשב בחלפי שכר (עמ' 13 ש' 17), ובהמשך עדותו שמדובר בטעות שהתגלתה ותוקנה מאותו המועד ואילך (עמ' 19 ש' 22). מכאן, שביחס לתקופה אליה מתייחסת בקשת אישור זו –שבע שנים אחורה ממועד הגשתה באפריל 2016 – גם המשיבה מודה שלא הפקידה להסדר הפנסיוני של עובדיה תוך לקיחתם בחשבון של חלפי השכר.
2. עם זאת, בתגובתה לבקשה לאישור (סעיפים 22-23 לבקשה לאישור וסעיפים 23-24 לתצהיר חכם) טענה המשיבה כי שולם למבקשת מדי חודש "בונוס" המהווה פיצוי על החסר בהפרשות. איננו מקבלים את הטענה שיש בתשלום ה"בונוס" כדי לפצות על החסר בהפרשות, וזאת מהנימוקים הבאים:

ראשית ברמת העיקרון, מובן שעצם העובדה שמשולם לעובד בונוס כזה או אחר, אינו פוטר את המעסיק מהפרשות לפנסיה מלאות. במקרה שלפנינו, המשיבה לא הציגה חוזה עבודה המבהיר מה טיבו של הבונוס ששולם למבקשת, ומובן כי אין לנו כל סיבה להניח, מבלי שהונחה ראיה לכך, שמדובר בתשלום שיועד מלכתחילה לשמש כפיצוי על חסר בהפרשות פנסיוניות;

שנית מכל מקום, מעסיק אינו רשאי לטעון בדיעבד, שרכיב שמכונה בתלוש בשם אחד משמש הלכה למעשה לתשלום זכות קוגנטית אחרת. מתן היתר למעסיק לפעול באופן הזה מוביל למצב לא רצוי, שבו מעסיק ייחס באופן רטרואקטיבי את אותו הסכום המופיע בתלוש בשם כללי –כמו למשל בונוס – כתשלום שהיה מיועד לתשלום אותה זכות סוציאלית שהוא נתבע לשלם במסגרת הליך משפטי לאחר סיום העבודה. וכך נפסק בעניין זה באחת הפרשות (עע 6204-07-11 אודר הנדסה ובנין נ' צ'יפריאן (8.12.14, כב' השופטת לאה גליקסמן)), והדברים יפים אף למקרה שלפנינו:

"את התשלומים ששולמו לעובדים ברכיב 'שונות' אין לזקוף על חשבון שכר עבודה שהגיע להם או על חשבון זכויות סוציאליות. ככלל, תלושי השכר מהווים ראייה לכאורה לנתונים המפורטים בהם. אולם, במקרה זה, הכינוי 'שונות' אינו מעיד על מהות התשלום ששולם"

"אשר להיבט המשפטי אנו סבורים כי גם בתקופה שקדמה לתיקון מס' 24 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958, היתה מוטלת על המעסיק החובה לכלול בתלוש השכר פירוט מלא ומסודר לגבי רכיבי שכרו של העובד, באופן שיאפשר מעקב של העובד כי אכן משולמים לו מלוא שכרו בעד שעות העבודה הרגילות והנוספות ומלוא זכויותיו הסוציאליות. אנו סבורים, כי אם בכלל ניתן לכלול בשכר תנאים סוציאליים מסוימים, יש להגדיר באופן ברור וחד משמעי מראש אלו רכיבים נוספים כולל השכר, ואין לתת תוקף להתנהלות מעסיק הקובע איזה רכיבים השכר כולל מעת לעת, על פי החלטתו (המשתנה) בכל חודש, או על פי החלטתו בדיעבד, לאחר סיום קשר העבודה, בהתאם לרכיבים שתבע העובד. משאין מחלוקת כי התחשיבים שצורפו לתצהירו של מר גבאי אינם תחשיבים אותנטיים שערכו בזמן אמת, אלא תחשיבים שנערכו בדיעבד, במסגרתם בוצע 'חישוב לאחור' של הסכומים הכוללים ששולמו למשיבים אל מול הסכומים שהגיעו להם, יש לדחות את גרסת החברה כי הרכיב 'שונות' על כינוייו השונים היה בגדר תשלום בעד הפרשי שכר מינימום, בעד גמול שעות נוספות או בעד זכויות סוציאליות".

שלישית למעלה מן הנדרש נציין כי מעיון בתגובת המשיבה (ראו בסעיפים 23 עד 24) עולה שהיא כלל אינה מסבירה כיצד חישבה את אותו בונוס ששילמה לתובעת מעת לעת, בונוס שלטענתה מיועד היה לפצות את המבקשת "בגין אי הפרשה פנסיונית וחלף זכויות", ושהסתכם על פי חשבונה לסך של 2,240 ₪ לכל אורך תקופת עבודתה (ונציין בהקשר זה כי לכל הפחות באחד החודשים, בינואר 2014, אף "קיבלה" המבקשת בונוס שלילי, שהופחת משכרה, וכנשאל רו"ח חכם לפשר הדבר, לא ידע להשיב (עמ' 21 ש' 11)). זאת ועוד, על פי גרסתה של המשיבה עצמה, הבונוס הזה אמור היה לפצות את המבקשת גם על תשלום בחסר של זכויות נוספות, ולא רק על אי ביצוע הפרשות מלאות. משכך, ומאחר שהמשיבה עצמה לא פירטה כמה בדיוק מתוך הסך הזה הינו לכאורה עבור זכויות אחרות שהיו מגיעות למבקשת, וכמה בעבור ההפרשות הפנסיוניות, הרי שאין מקום לקבוע כי קמה לה זכות קיזוז, מלאה או חלקית, בגין החסר בהפרשות.

1. משהגענו לכלל מסקנה לכאורית שהמשיבה אכן הפרישה בחסר להסדר הפנסיוני של המבקשת, מתחייבת המסקנה כי יש אפשרות סבירה שייקבע בסופה של ההתדיינות בתיק זה שעליה לפצותה בסכום החסר (עע 11910-05-11 בניאס נ' עזבון המנוח זובאטוב (25.6.12)), העומד על פי תחשיבה, כפי שכבר ציינו בפתח פרק זה, על סך 1,035 ₪.

טענות הקיזוז, פיצוי והשבה

1. בטרם נחתום את הדיון בעניין עילות התביעה האישיות, נתייחס לטענות ה"קיזוז פיצוי והשבה" המועלות על ידי המשיבה (ראו למשל בסעיף 64 לסיכומיה). המדובר בשלוש טענות, שאל שתיים מהן כבר התייחסנו, אך לא מיותר לחזור ולהתייחס כאן אל שלושתן, ולהסביר מדוע סביר יותר שהן יידחו במסגרת תיק זה, מאשר שהן יתקבלו:

ראשית טענת הקיזוז הראשונה עניינה החזר תשלומי החופש השנתית ששולמו למבקשת מדי חודש בחודשו. כפי שכבר הסברנו מוקדם יותר, קבלת הטענה עומדת בניגוד לפסיקה המפורשת, הקובעת כי במקרה שבו מעביד משלם לעובד דמי חופשה מדי חודש בחודשו, יש לחייבו בפדיון חופשה מלא מבלי לאפשר לו לקזז את הסכומים ששילם שאל כדין;

שנית טענת הקיזוז השנייה עניינה בהחזר אותו "בונוס" ששולם למבקשת. כבר דנו בכך והסברנו מדוע אין מקום לקבוע כי שולם בטעות או כי אכן שולם כפיצוי על הפרשות חסרות לפנסיה;

ושלישית אשר לנושא "החזר הוצאות נסיעה", שלטענת המשיבה שולמו למבקשת על אף שמרבית תקופת עבודתה היא הועסקה בבית המטופל – גם בעניין זה המשיבה לא הוכיחה את טענותיה, ובאופן ספציפי לא הוכיחה כי המבקשת לא היתה זכאית בכל מקרה מכוח חוזה עבודתה להוצאות הנסיעה שקיבלה, ללא קשר להוצאות בפועל, כפי שהדבר נהוג ומקובל במקומות עבודה רבים.

הוכחת קיומה של קבוצה ותיחומה

1. משקבענו כי עומדות למבקשת עילות תביעה לכאורה, הן בגין פדיון חופשה והן בגין ההפרשות החסרות לפנסיה, נעבור לדון בשאלה האם מדובר לכאורה בהתנהלות שיטתית של המשיבה, באופן המצדיק אישור התובענה כייצוגית ביחס לקבוצה שאותה מבקשת המבקשת לייצג (לדרכי הוכחת קבוצה, ראו: עע 16988-11-11 אסתר לסרי נ' ברק גדעון (18.2.15, והאסמכתאות שם)). כפי שציין בעניין זה כב' השופט אילן איטח (עע 19275-10-12 קלינור נ' סאולוב (6.12.16)):

"הוכחת קיומה של קבוצה הוא מרכיב חיוני בעת אישור הבקשה ועל בית הדין האזורי להשתכנע בסבירות הראויה כי קיימת קבוצה. שכן, עצם קבלת הבקשה מטילה על מעסיק קשיים עצומים נוכח החשיפה הפוטנציאלית לכל משך ניהול התובענה גופה ועד לתום הליכי המימוש – עת הסיכון כבר מתוחם. ניהול הליך כאמור כשבסוף הדרך מתברר כי אין קבוצה ממשית הוא תוצאה שצריך להיזהר מפניה."

1. בבקשה לאישור טענה המבקשת שהיא מבקשת לייצג את כל עובדי המשיבה. בתגובתה לבקשה הכחישה המשיבה את טענת המבקשת לפיה הבקשה מעוררת שאלות משותפות של עובדה ומשפט ביחס לכל עובדיה, והדגישה כי מספר העובדים הזרים המועסקים בחטיבת הסיעוד שלה הינו קטן ביותר, ולהם מאפייני העסקה ייחודיים שאין בהם כדי לשקף את תנאי העסקתם – ובאופן ספציפי את אופן תשלום דמי החופשה או ביצוע ההפקדות הפנסיוניות – של כלל עובדיה.

בדיון קדם המשפט שהתקיים ביום 25.4.17 הבהיר ב"כ המשיבה כי מועסקים בה כ- 20,000 עובדים (עמ' 3 ש' 6), כשמתוכם כ-12,500 הם עובדי סיעוד, אך גם בתוך קבוצה זו יש מקום להבדיל בין העובדים הזרים לבין העובדים הישראלים "שנוהל העסקתם שונה לחלוטין". על כן, ביקשה המשיבה כי המבקשת תבהיר האם הבקשה מתייחסת "לכלל העובדים, לעובדי הסיעוד או לעובדים הזרים" (עמ' 4 ש' 23). במענה הבהירה המבקשת כי הבקשה לאישור יצאה מתוך הנחה מוטעית שכלל עובדי המשיבה הם עובדי סיעוד, ובנסיבות היא מבקשת להבהיר שהבקשה לאישור מתייחסת לעובדים אלה, ולא לכלל עובדי המשיבה.

בתום דיון זה ניתנה החלטה לפיה על המשיבה להגיש תצהיר שבו יפורט מספר עובדי הסיעוד שהועסק על ידה בתקופה הקבועה כפי שהוגדרה בבקשה, תוך פירוט כמה מהם ישראלים וכמה זרים. בהתאם להחלטה, ובתצהיר שהגישה המשיבה ביום 9.5.17, היא מסרה את הנתונים הבאים בדבר מספר עובדי הסיעוד שהועסקה על ידה בין השנים 2009 ל- 2016:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| שנה | עובדי סיעוד | עובדים זרים |
| 2009 | 8,029 | 2,813 |
| 2010 | 8,621 | 2,639 |
| 2011 | 8,907 | 2,450 |
| 2012 | 9,410 | 2,239 |
| 2013 | 10,007 | 2,111 |
| 2014 | 10,437 | 2,010 |
| 2015 | 10,729 | 1,981 |
| 2016 | 10,942 | 2,119 |

1. לאחר ששקלנו את מסכת הראיות ואת טענות הצדדים, הגענו לכלל מסקנה כי המבקשת לא הוכיחה כי דפוס העסקת עובדי סיעוד ישראלים וזרים על ידי המשיבה הינו זהה – גם לא לעניין שתי עילות התביעה הנטענות – ועל כן אין מקום לאשר את קיומה של קבוצה הכוללת את כל עובדי הסיעוד שמעסיקה המשיבה. עם זאת, המבקשת הוכיחה כי התובענה מעוררת שאלות משותפות של עובדה ומשפט ביחס לקבוצה הקטנה יותר, זו של עובדי הסיעוד הזרים. להלן ננמק מסקנות אלה:

ראשית הן בתגובתה והן בסיכומיה (ראו בסעיף 8) אישרה המשיבה כי לקבוצת העובדים הזרים המועסקים אצלה בחטיבת הסיעוד "מאפייני העסקה ייחודיים הנובעים מאופי ההעסקה החריג של העובדים הזרים בסיעוד", תוך שהיא מדגישה כי אין ב"אופן ניצול ימי החופשה ו/או תשלום דמי החופשה ו/או ביצוע ההפקדות הפנסיוניות" לעובדים אלה כדי לשתף את אופן תשלום רכיבי שכר אלה ביחס לכלל עובדיה. להבנתנו, בטיעונה זו, ובד בבד עם ההכחשה הגורפת של קיומן של שאלות משותפות של עובדה ומשפט ביחס לכלל עובדי הסיעוד שלה, אישרה המשיבה –גם אם במשתמע – כי עילות התביעה שלהן טענה המבקשת משותפות גם לשאר העובדים הזרים שהיא מעסיקה. מכל מקום, המשיבה לא טענה וממילא גם לא הוכיחה, כי המבקשת שייכת לתת-קבוצה מתוך קבוצת הזרים שהיא מעסיקה שלה שלהם תנאי העסקה מיוחדים ושונים, והיא גם לא טענה, ודאי לא באופן מפורש ומוסבר, כי דפוס ההעסקה הספציפי של המבקשת היה שונה מזה של שאר העובדים הזרים שהיא מעסיקה כעובדי סיעוד;

שנית המבקשת צירפה לבקשתה תלושים לדוגמא של עובדי סיעוד של המשיבה (נספחים 10 עד 17 לבקשה), אך מעיון בהם, ואף שפרטים מזהים אודות העובדים הושחרו, עולה שמדובר בתלושים של עובדים זרים. גם הדוגמאות שהביאה המבקשת בסיכומיה מתוך תלושים אלה מבהירות שמדובר בתלושים של זרים, להבדיל מישראלים. מכאן מסקנתנו, שהמבקשת לא הוכיחה ולו לכאורה שעילות התביעה מתקיימות גם ביחס לעובדי הסיעוד שאינם זרים;

שלישית גב' עידית לבוביץ', רכזת תחום הסיעוד בעמותת קו לעובד, שהגישה תצהיר התומך בבקשה, אמנם טענה בתצהירה כי תלושי שכרה של המבקשת מייצגים את אופן תשלום השכר "לכל עובדי הסיעוד" שמעסיקה המשיבה (סעיף 5 לתצהירה), אך מעיון בתצהירה עולה כי היא מקבלת מדי חודש עשרות פניות של מהגרי עבודה המועסקים בתחום הסיעוד. במהלך חקירתה היא אף הבהירה שבאמירתה בסעיף 5 לתצהירה היא התייחסה "לכל העובדים מהגרי העבודה" (עמ' 9 ש' 18) ושהיא מקבלת רק פניות בודדות של ישראלים המועסקים בתחום הסיעוד (עמ' 12 ש' 16). מכאן ברור, שעדותה של לבוביץ' אינה תומכת בכך שעילות התביעה הנטענות ביחס לעובדים הזרים קיימות אף ביחס לעובדים הישראלים;

ורביעית רו"ח חכם הכחיש בעדותו בתוקף שאופן תחשיב הפנסיה לישראלים הינו זהה לאופן התחשיב לזרים (עמ' 17 ש' 1; עמ' 18 ש' 5). לעומת זאת, הוא אישר בעדותו שהמשיבה נהגה ביחס לכל העובדים הזרים כפי שהיא נהגה ביחס למבקשת (עמ' 23 ש' 14). אף ביחס לתשלומים לחופשה עלה מעדותו בבירור כי קיים דפוס אחיד של תשלום חופשה לעובדים זרים (עמ' 20 ש' 16 ואילך), אך קיימים הבדלים בין דפוס זה לבין דפוס תשלום החופשה לעובדים ישראלים, הנוגע מכך ש"צריך לזכור שעובד זר הוא לא כמו ישראלי, אין לו לאן לצאת לחופשה" (עמ' 20 ש' 18).

1. בטרם נחתום את הדיון בסוגיית הקבוצה נציין כי אישור התביעה כייצוגית התבקש ביחס לכל מי שהועסקו במשיבה בשבע השנים שקדמו למועד הגשת הבקשה, דהיינו מיום 20.4.09 ועד ליום 20.4.16. בקשר לכך נבהיר שאף שביחס לאחת מעילות התביעה – פדיון חופשה – קיימת הוראת התיישנות בת שלוש שנים בלבד (סעיף 31 לחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951), הרי שהמשיבה לא העלתה טענת התיישנות.

התקיימות התנאים הנוספים לאישור הבקשה

1. משהגענו לכלל מסקנה כי המבקשת הוכיחה את קיומה של קבוצה שהיא שייכת אליה, היא קבוצת העובדים הזרים המועסקים על ידי המשיבה בתחום הסיעוד, וש"קיימת אפשרות סבירה" ששתיים מעילות התביעה – האחת שעניינה פדיון חופשה שוטף שלא כדין במהלך תקופת העבודה, והשניה שעניינה ביצוע הפרשות פנסיוניות בחסר, בלא להביא בחשבון חלפי שכר – תוכרענה לטובתה, נעבור לדון בקצרה בהתקיימותם של שאר התנאים לאישור התובענה כייצוגית. בראשם, התנאי לפיו עלינו להשתכנע כי תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת לבירור המחלוקת (להסבר מפורט, ראו: עע 20957-05-11 שרעבי נ' רשת בטחון (21.11.17); עע 36077-09-16 ג'י פור אס פתרונות אבטחה נ' בינימינוביץ (2.11.17)).
2. לאחר שקילת הטיעונים לכאן ולכאן, הגענו לכלל מסקנה שהתשובה על כך חיובית, וננמק בקצרה:

ראשית בהינתן המספר הגדול של העובדים הזרים בתחום הסיעוד במשיבה, אין לצפות מכל עובד ועובד להגיש תביעת פרט לצורך אכיפת זכויותיו. כך בוודאי בהינתן שערכן הכספי של שתי עילות התביעה עבור כל עובד אינו גבוה במידה כזו המהווה תמריץ ברור להגיד תביעה עצמאית, על העלויות הכרוכות בכך. לכל זאת יש לצרף את העובדה כי עניין שבידיעה שיפוטית הוא כי קיים מחסום גבוה, העומד בפני עובדים שעדיין מועסקים אצל מעסיק מסוים, מפני הגשת תביעה כנגד מעסיקם, מחשש מובן מפני אובדן מקור עבודתם, במצב דברים זה, קיים יתרון ברור לבירור והכרעה במחלוקת בדרך של תובענה ייצוגית;

שנית האמור בפיסקה הקודמת נכון בהתייחס לעובדים ישראלים, ונכון שבעתיים שעה שמדובר בעובדים זרים. עמד על כך כב' הנשיא סטיב אדלר באחת הפרשות (עע 1064/00 קיניאנג'וי נ' אוליצקי עבודות עפר (29.8.00)), עת שציין כי:

"בפני העובדים הזרים ניצב מגוון מכשולים המקשים על גישתם אל מערכת בתי-הדין. על מכשולים אלה ניתן למנות את מחסום השפה, המחסור באמצעים כלכליים ואי-הכרת המערכת המשפטית על כלליה. לאמור, יש להוסיף את העובדה שהעובדים הזרים תלויים במעסיקם לא רק כמקור פרנסה, אלא גם כמי שמחזיק ברישיונות השהייה שלהם בארץ. כתוצאה מכך, עמידתו של עובד זר על זכויותיו עלולה להוביל להפסקת עבודתו ולגירושו מהארץ".

להקפדה המיוחדת שבה נוהג בית דין זה בכל הנוגע להגנה על זכויותיהם של עובדים זרים מכוח משפט העבודה המגן, ראו גם: סק 18/08 התאחדות הקבלנים והבונים נ' הסתדרות העובדים הכללית (15.11.09, כב' השופטת רונית רוזנפלד, פיסקה 41 לפסק הדין).

 מהיבט זה, אישור התובענה הייצוגית במקרה שלפנינו יהא בו כדי לקדם את "מימוש זכות הגישה לבית משפט, לרבות לסוגי אוכלוסיות המתקשים לפנות לבית המשפט כיחידים", שהינה אחת ממטרותיו המוצהרות של חוק תובענות ייצוגיות (ראו סעיף 1(1) לחוק, וראו גם: תצ 44419-03-16 Birsan נ' מתן חן (3.3.18, מותב בראשות כב' השופטת חופית גרשון-יזרעאלי, סעיף 113 להחלטה שאישרה ניהול תובענה כייצוגית, שאף היא עסקה בזכויות עובדות זרות המועסקות כמטפלות סיעודיות); לחשיבותו של התובענה הציבורית ככלי לאכיפת הדין והרתעה מפני הפרתו, במיוחד כשנעשה בו שימוש לטובת סוגי אוכלוסייה המתקשים לפנות לבית המשפט כיחידים, ראו: אסתר חיות, "התובענה הציבורית ככלי לאכיפה אזרחית-ציבורית משפט ועסקים י"ט (2016), 935).

שלישית אשר למורכבות הכרוכה בחישוב זכותו לפיצוי של כל עובד ועובד, לעניין זה השתכנענו שיש במערכת השכר של המשיבה את מלוא הנתונים הנדרשים לצורך ביצוע התחשיבים, ועל כן התחשיב אינו צפוי להיות מורכב במיוחד;

ורביעית השתכנענו שעניינם של חברי הקבוצה ייוצג בדרך הולמת ובתום לב, וזאת על ידי עורך דין שהינו בעל נסיון רב בייצוג בתובענות ייצוגיות בבית דין זה.

לסיכום

1. לאור כל המפורט לעיל, יש מקום לאשר את ניהול התובענה כייצוגית, בהתאם למפורט להלן:

 א. חברי הקבוצה: כל עובד זר שהועסק כעובד סיעוד על ידי המשיבה, וזאת החל מיום 20.4.09 ועד ליום 20.4.16.

 ב. התובעת המייצגת: גברת נליה קוטניאקובה.

 ג. בא הכוח המייצג: עו"ד גל גורודיסקי.

 ד. עילות התביעה בגינה מאושרת התובענה כייצוגית: פדיון חופשה, הפרשות חסרות להסדר פנסיוני.

 ה. השאלות המשותפות: האם זכאים חברי הקבוצה לפדיון חופשה בסיום עבודתם? האם זכאים חברי הקבוצה לפיצוי על הפרשות חסרות להסדר הפנסיוני?

ו. הסעדים הנתבעים: הצהרתיים בדבר הפרת הדין כלפי חברי הקבוצה, תשלום פדיון חופשה מלא בסיום העבודה וכן פיצוי על הפרשות חסרות להסדר הפנסיוני.

1. בהתאם לסמכותנו לפי סעיף 23 לחוק תובענות ייצוגיות הרינו לפסוק לבא הכוח המבקשת שכר טרחה בגין טיפולו בתובענה עד לשלב זה בסכום כולל של 40,000 ₪. סכום זה ישולם על ידי המשיבה בתוך 21 יום ממועד מתן החלטה זו.
2. בא כוח המבקשת יפרסם הודעה בעברית ובאנגלית על אישור התובענה הייצוגית, כאמור בסעיף 25 לחוק, בשלושה מבין חמשת העיתונים הגדולים בישראל (שניים לפחות מהפרסומים בעיתוני סוף השבוע). הפרסומים ייעשו בעיתונים לפי בחירת בא כוח המבקשת, ולפי נוסח שיאושר על ידי בית הדין לאחר שבא כוח המבקשת יציע נוסח כאמור עד יום 29.4.18. נוסח ההודעה יכלול את הפרטים הנדרשים על פי סעיף 14(א) לחוק, וכן הבהרה בדבר זכותו של כל חבר קבוצה לפרוש מהקבוצה לפי סעיף 11 לחוק. גודל האותיות במודעות לא יפחת מגודל האותיות שבו מפורסם החומר המערכתי בכל עיתון. בא כוח המבקשת יברר את עלות הפרסום, והמשיבה תישא בעלות, בתוך 7 ימים מדרישת בא כוח המבקשת להעביר אליו את עלות הפירסום.
3. בנוסף, תודיע המשיבה על דבר אישור התובענה הייצוגית לכל העובדים הזרים המועסקים על ידה כיום. זאת, באמצעות צירוף ההודעה על אישור התובענה הייצוגית, בעברית ובאנגלית, לתלוש השכר הקרוב שיקבל כל אחד מהעובדים הזרים המועסקים על ידה כיום בתחום הסיעוד. על המשיבה לעדכן את בית הדין בדבר מסירת ההודעות לעובדים, וזאת עד ליום 1.6.18.
4. משאושרה הבקשה לאישור בשינויים, הרינו להורות למבקשת להגיש כתב תביעה מתוקן (ראו הוראת תקנה 6 לתקנות תובענות ייצוגיות, תש"ע-2010), וזאת עד ליום 15.5.18. כתב הגנה יוגש עד ליום 15.6.18. בקשות מקדמיות תוגשנה עד ליום 22.6.17.

 דיון מוקדם בתובענה יתקיים ביום 12.7.18 בשעה 9.00.

 ניתנה היום, ו' אייר תשע"ח, (21 אפריל 2018), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|   |   |   |   |   |
| גב' הלן הרמור,נציגת ציבור עובדים |   | דורי ספיבק, שופטאב"ד |   | גב' נחמה סנה ,נציגת ציבור מעסיקים |