

**הסתדרות העובדים הלאומית**

ע"י ב"כ עוה"ד שבתאי מיכאלי ו/או דניאל חדש  
ו/או אילת רם ו/או קרן בוצר ו/או אח' מושך ליפא מאיר ושות'  
רחל ויצמן 2 בית אמרות השקעות, ת"א 64239  
טל: 03-6070600 פקס: 03-6070666  
**המבקשת בהליך**

**נגד**

**1. הממונה הראשי על יחסיו בעובדה**  
ע"י ב"כ מפרקילותות המדינה  
רחוב מחל"ל 7 ירושלים  
טל: 02-5419660 פקס: 02-5419625  
**המשיב בהליך**

**2. איי.אס.אס אשמורת בע"מ ח"פ 510508633**  
ע"י ב"כ עוה"ד שלמה בכור ואח'  
בבית התעשייניות, המרד 29 תל אביב 68125  
טל: 03-5103905 ; פקס: 03-5103906  
**המשיבה הפורמלית**

**קו לעובד**

באמצעות ב"כ עוו"ד מיכל תניר ו/או עוו"ד חני בן  
ישראל ו/או עוו"ד חיאלד דוחי ו/או עוו"ד גדי ניקולא  
ו/או עוו"ד מהא שחאדה-סוויטאט  
מרח' נחלת בנימין 75 ת.ד. 2319, ת"א 61022  
טל: 03-5251215 ; פקס: 054-5600536  
**בהתביעות**

**תמצית עדות קו לעובד**

בהתאם להחלטת בית הדין הנכבד מיום 16.2.2015 מתכבדת עמותת "קו לעובד" (להלן: "קו לעובד"  
או "העמותה") להגיש עיקרי עדותה ביחס לטענות שהועלו בהליך, על היבטים הנקודתיים  
והעקרוניים.

נקדים ונציין כי החלטת בית הדין הנכבד לא נשלחה לח"מ, אשר למדעה עליה רק ביום ה', 19.2.2015;  
אף תגوبת מחצדים לבקשה להצטרכ לא הומצאה לח"מ; במועד הגשת תגובה זו אמש, וחרף פניה

למציאות בית הדין – לא הח"מ הוגדרה העמותה כmorasha להגיש מסמכים בהליך במערכת נט המשפט, ועדכו הנסיבות העמותה נרשם רק הבוקר, 23.2.15, ולפיכך העדפה מוגשת לחרת המועד האחרון שנקבע. יוער, כי אתמול במידה הח"ם על כוונת המדינה והחסתדרות הכללית להגיש בקשה אורכה (ונתנה לה הסכמתה).

לאור כל זאת, תבahir העמותה כי העדפה שלහלו תכלול עיקרי הדברים, וכי היא שומרת לעצמה את הזכות להשלים מספר נקודות בקצרה, ככל שתינגן למדינה ולהסתדרות הכללית אורכה בת חודש ימים, ובכפוף לתקופת הארכה שתינטו ולמועדים שיקצוב בית הדין הנכבד.

### **מבוא ורקע עזרתי:**

1. עסקין בהליך נגד החלטת הממונה הראשי על יחסינו בעודה (להלן: "הממונה") שלא לרשות הסכם קיבוצי בין המבקשת בהליך, הסתדרות העובדים הלאומית (להלן: "ההסתדרות הלאומית"), ובין המשיבה הפורמלית, חברת אי.א.ס.אס אשmoreת בע"מ (להלן: "אי.א.ס.אס").
2. החלטת הממונה שלא לרשות האסכם הקיבוצי מיסדת בין היתר על התנגדות קו לעובד לרישום האסכם הקיבוצי (להלן: "התנגדות"), ולמצער, על כמה מהמשמעותים המציגים בהתקנות זו. במידה זו נתייחס הן לרקע ולנסיבות שנכללו בהתקנות קו לעובד לרישום האreement הקיבוצי; הן להיבטים העיקריים בנוגע לעצם המעד והזאות של עמותת זכויות העובדים להגיש התקנות לרישום האreement קיבוצי לממונה, ועל חובתו של הממונה לשקלול ולהביא בחשבון את העדפה שמצוגת העמותה.
3. את הרקע להליך זה ניסתה ההסתדרות הלאומית לטשטש בתגובהה, ונעמוד על כך מיד בפתח הדברים: האreement הקיבוצי הנדון הוא תולדה ישירה של תובענה ייצוגית. וזהי השתלשות הפרשה:
4. בחודש נובמבר 2011 הוגשה בקשה עובדת חברת אי.א.ס.אס ממוצא ערבי שאינה שולטת בשפה העברית לאישור תובענה ייצוגית כמה מעילות תובענה כתובענה ייצוגית בבית הדין האזרחי בירושלים - ת"ץ 48575-11-11. באפריל 2013 חתמו הצדדים על הסכם פשרה בתובענה הייצוגית. בהסכם הפשרה צוין כי נחתם האreement קיבוצי בין ההסתדרות הלאומית לבין אי.א.ס.אס, וזה מהו חלק מהסדר הפשרה בהליך.
5. אף שהוחזר על חתימת האreement הקיבוצי באפריל, במסגרת הסכם הפשרה, בפועל נחתם האreement הקיבוצי אשר במוקד הבקשה לאישור תובענה ייצוגית ביום 2.6.2013.
6. שלושה ימים לאחר מכן – ביום 5.6.2013 – הגיעו הצדדים בקשה לאישור הסכם פשרה בתובענה ייצוגית, וצירפו את הסכם הפשרה שנחתם באפריל ואת האreement הקיבוצי נשוא הлик זה.

7. תקנות טובענות ייצוגיות, התש"ע-2010 קובעות כי הודהה על הגשת בקשה לאישור טובענה ייצוגית וכן בקשה לאישור הסדר פשרה בתובענה ייצוגית בעילות מתחום דיני העבודה (כפי שקבעו בפריט 10 לנוספת השנייה לחוק טובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006), תשלח לממונה (ראו תקנה 3(א) ותקנה 12(ד) לתקנות). אולם ענינו, שני הצדדים לתובענה הייצוגית לא שלחו הודהה לממונה בדבר הסדר הפשרה אשר הסכם הקיבוצי היה חלק منه.
8. ביום 9.8.2013 שלח ב"כ קו לעובד, עווייד ערן גולן, אימיל לממונה ולגורמים נוספים במשרד הכלכלה, ובו צורפה התנגדות קו לעובד להסכם הפשרה אשר הוגשה בתובענה הייצוגית שהוגשה לבית הדעת האזרחי, והממונה נתקש לראות בה ובבנייה התקנות לרישום ההסכם הקיבוצי הנדון. התנגדות "קו לעובד" כפי שנשלחה לממונה – מצורפת ותסומן נספח א.
9. במהלך ספטמבר ואוקטובר נוהלה התכתבות בין הממונה להסתדרות הלאומית בעניין ההסכם הקיבוצי, ככל שפורט בתובענה. קו לעובד לא הוסיף ליטול חלק בפרש זה אז.
10. במקביל לכתיבת עמדה זו, נודע לעמותה כי נחתם הסכם פשרה מתוקן בין הצדדים, כאשר בעקבות ההתנגדות של העמותה להסתדרות הלאומית איןנה עוד צד להסכם וההסכם הקיבוצי המוחזק כבר לא יהיה חלק מהסכם הפשרה. הסכם הפשרה המתוקן נחתם ביום 6.11.2014 וקיים תוקף של פסק דין. הסכם הפשרה המתוקן – מצורף ותסומן נספח ב.

### **בין ענפים עתידי-הפרות למשפט העבودה הקיבוצי**

11. בתובענה מנסה הרסתדרות הלאומית למקד את הדיון ברובד המשפטי הוווטיק וההיסטוריה של משפט העבودה הקיבוצי, ומצטטת אמירות, מחקר ופסיקה שענינים טיבו ובמהותו האוטונומית של משפט העבودה הקיבוצי. כך, מצוטטים דברי ההסבר לתקנות הסכמים קיבוציים (רישום), התשי"ז-1957 (להלן: "תקנות הביצוע"), ובתוכם הדברים הבאים: "הקו המאפיין את החוק המוצע הוא אי התערבות בתכננו של ההסכם הקולקטיבי". החל מדבריה של פרופ' רות בן ישראל בהקשר לתקנות הביצוע, התומכים בגישה מצמצמת לתקנה 2 במסמךיה את הממונה הראשי ליחס עבודה לבחון כשרותם של הסכמים קיבוציים, וכלה בפסקות בית הדין הארץ בסוגיית הייצוגות.

12. תטען העמותה, כי יש לבחון את שאלת סמכותו של הממונה, לאור תמוןת המצב המשתנה של שוק העבודה בכלל, של משפט העבודה הקיבוצי בפרט, ושל ענפים שבהם ההתארגנות אינה משמשת כלי יעיל בהגנה על עובדים.

13. במשך שנים נשענה יציבותו של שוק העבודה על שווי המשקל שהושג בין ההסתדרות הכללית, ארגוני המעסיקים והמדינה. המשא ומתן הקיבוצי הקיף את רוב המעסיקים בישראל והעובדת השהסתדרות עצמה שימשה כמעסיקה השניה בגודלה במדינה, לצד הקשר שלה למפלגת השלטון, אפשרו לה להבטיח משא ומתן מكيف בכל הנוגע לזכויות העובדים, ולהשפע על עיצוב המדיניות החברתית בישראל. בשנות השבעים החלה שחיקה ביציבותה של מערכת יחסית העבודה התלת-צדדית (ההסתדרות הכללית, ארגוני המעסיקים והממשלה) בישראל החלה ירידת תלולה בשיעור העובדים המאורגנים באיגוד עובדים ובכוחה של ההסתדרות<sup>1</sup>, ובעקבות חקיקת חוק ביטוח בריאות ממלכתי, שנתקק את החברות השהסתדרות מהחברות בkopfat החולמים הכללית, ירד שיעור העובדים המאורגנים באיגוד עובדים כלשהו, שעמד בשנות השמונים על כ-85% במחצית, בקירוב. היחלשותה של ההסתדרות התבטהה בהתרחבות העבודה הבלטי-מאורגנת ובמצומצם בהשפעה על תנאים ושכרם של העובדים המאורגנים<sup>2</sup>.

14. מלכתחילה ובאופן היסטורי, לא הגנו ארגוני העובדים על עובדים חלשים<sup>3</sup>, וביחס לעובדי הקבלן, התמזה הטיפול בעובדים אלה בגביהת דמי חבר, ללא מענה של ממש להפרה השיטותית של הזכויות, ואף بلا להעלות שאלות ביחס לעצם השימוש בתבנית העבודה העקיפה במקומות אשר כבר היו מאורגנים. לאזלת הדיל של ארגוני העובדים ומשפט העבודה הקיבוצי, חלק בהיווצרותו של מעמד הולך וגדל של עובדים עניים, חסרי ביטוח תעסוקתי ונטולי יכולת להיאבק על זכויותיהם ועל מעמדם, וזאת על אף שלכאורה התקיימו יחסית עבודה קיבוציים בין מעבידים ובין ההסתדרות<sup>4</sup>.

15. ההפרה השיטותית של העובדים המועסקים באמצעות קובלני ניקיון ושמירה נזונה במאמרים אקדמיים, בתקשורת, בכנסות וב齊יבור הישראלי החל מסוף שנות התשעים, ובאופן גובר

<sup>1</sup> שלוש נקודות ציון עיקריות במסלול צינחתה של ההסתדרות: האחת, המהפק הפליטי ב-77 ונפילתה של מפלגת העבודה; השנייה בשנות ה-80, עם מכירת נכסיה הכלכליים של ההסתדרות, שגרמו לאובדן מעמדה כמעסיקה הגדולה בישראל; והשלישית ב-1995, עם הפרדת מערצת הבריאות מארגוני העובדים בחוק ביטוח בריאות ממלכתי.

<sup>2</sup> צ' זוסמן, מהסכים קיבוציים להווים אישיים – שכר, יחסית עבודה והסתדרות, ובעון לככללה, 1995.

<sup>3</sup> מי שקד, *חופש ההתארגנות המקצועית בישראל: העובדים וההסתדרות במשפט העבודה*, עמ' 172 (עבודה לקבלת תואר "דוקטור במשפטים", אוניברסיטת תל-אביב, הפקולטה למשפטים, 2002).

<sup>4</sup> התוצאות מפורטת לתהליך זה, ראו אצל עי גולן, *שינוי חברותי בצל תרבויות המכרזים, מסחר העבודה והחדר השיפוטי, משפט ג, 2010*. על אזלת הדיל בענפים שלמים בהם היו הסכים קיבוציים "על הניר", ראו אצל א' סבירסקי, לא על המשפט בלבד, לא על ההסתדרות לבדה, *משטי משפט ב, 2009*.

והולך במהלך העשור האחרון<sup>5</sup>. בדיעון הסוער והפורה שהתקיימים בהקשר להעסקת עובדי קבלן, תפסו, ובצדיק, ענפי הניキון והשמירה מקום של אי-כבוד. ענפים אלה תוארו כ"מועדים לפורענות", הוציאו הצעות לשינוי או למצער, שיפור המצב<sup>6</sup>.

16. לחיל זה של הפרות שיטתיות, נכנסו שני גורמים המשפיעים ומובילים את הדיוון בתובענה דנא: חקיקת חוק תובענות ייצוגיות התשס"ו-2006, על הפטונציאל שגilm ביחס לקבוצות-ענק של עובדים שזכויותיהם מופרחות; ותחלתה של אכיפה בידי המדינה, אשר לאחר ביקורת ציבורית על היקף האכיפה הנמוך של חוקי העבודה, בהקשרים שונים, ומזויות שונות.

17. תטען העמותה, כי הפעלת סמכותו של הממונה בהקשר זה, הינה חלק מהתמונה הרחבה של שינוי המגמה בהקשר להפעלת סמכותה של המדינה בענפים מודعين לפורענות; וכי דיוון עמוק באופן שבו עלול כל הטענות הייצוגיות להיות מסוכל ומרוקן ממטרות חשובות, כפי שתוארו לעיל, הוא הרובד השני.

18. נפתח בדיעון בסוגיה ראשונה, בהקשר לשימוש בכליים מדינתיים שונים להפסקתה של ההפרה השיטית של העובדי קבלן בכלל, ובענפי השמירה והניキון בפרט.

### **הפעלת סמכות הממונה על רקע תМОנת המ丑ב בענפים הדרלוננטיים לתובענה**

19. עדמת העמותה היא, כי על בית הדין הנכבד לנכבד פרשנות תכליתית ובת-זמןנו ביחס להפעלת סמכות הממונה ברישום הסכם קיבוצי בענפים בהם מועסקים עובדים מוחלשים לרבות ענפי השמירה והניキון, בהם בית דין זה בעצמו סבר שיש לפרש את סעיף 10(3) לחוק תובענות ייצוגיות על רקע המציגות התעסוקתית [השו פרשת וירון ועו].

20. העמותה סבורה בדומה לשופטת ברק בפרשת ההסתדרות הלאומית<sup>7</sup> ובשים לב לכשלים ממקי-הענפים הנדונים, כפי שתוארו בפרק הקודם, יש לפרש את היקף הסמכות של הממונה באופן שייניק תוכן לתפקיד הרישומי. כך קובעת השופטת ברק בפרשת ההסתדרות הלאומית שלעיל:

<sup>5</sup> מאמר היסוד בתחום, בתחילת הדרך, היה: רות בן ישראל "מתמקרים' החוצה: העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם", *שנתון משפט העבודה* 2, 1999. ולאחר מכן בין היתר: Guy Davidov, Joint Employer Status in Triangular Relationships, 42 BRITISH JOURNAL OF INDUSTRIAL RELATIONS 727, 734-735, 743 Employment

<sup>6</sup> מודגם עיקרי לביקורת והצעות לשינויי מקרב הארגונים בתחילת שנות ה-2000: עמותת "ידי" וקלינקה למשפט ו שינוי חברתי, הפקולטה למשפטים, אוניברסיטת חיפה: "כיצד נבטיח את זכויות המאבטחים? נייר עמדה בנושא אכיפה חוקי המגן בדגש על אכיפת זכויות", 2005; נעם אבחסורה, נתע בקר ווזי כהן: "עובדים שkopim בשירות המדינה", 2001, מיכל תג'ז: "לעובד בלי בבו: זכויות עובדים הפרטן", האגודה לזכויות האזרח בישראל, 2006.

<sup>7</sup> אבישי בינייש ורועי צופתי "זכויות החגינות ובגנות מכריז הפסד: על מכריז הפסד, תחרות בלתי הוגנת ופגיעה בזכויות עובדים", נייר עמדה, האוניברסיטה העברית בירושלים, 2001.

ע"ב (ארצ) 11/06 11/06 הסתדרות העובדים הלאומית בארץ ישראל - מדינת ישראל, הממונה על יחסי העבודה (פורסם בנבז). (1.7.2007)

"הרשמיים כולם אינט פקידיים. הם חייבים לבחון האם התקיימו התנאים. זאת מאוחר ולא מדובר ברישום סטטייטי אלא ביצירת מעמד... כל אלו דורשים דרישות פורמליות. הרישום של כולן הוא קונסטיטוטיבי. הוא הדין בראש הסכמים קיבוציים. אין הוא סטטייט. הוא, בעצם הרישום, יוצר מסמך שמוסדר כהסכם קיבוצי על פי חוק הסכמים קיבוציים. זהו מסמך קרדינאלי ביחס לעובדה הקיבוצים".

21. כפי שתואר, הזמנים בהם ניתן היה להשתפק במתן פרשנות פורמליסטית ומצמצמת לתפקיד רישום ההסכמים הקיבוציים של הממונה, חלפו, וזאת בפרט בעניין השמירה והנקיון. המזיאות חייבות להשפיע על בחינת היקף הסמכות הננתנה למדינה, ותהליך השינוי כבר החל בהקשרים שונים.

22. כך, בית המשפט העליון עמד על הקשר בין המזיאות, לבין היקף הסמכות של המדינה ושימוש בכלים שונים הנחוצים לצורך כדי לשפר את ההפרה השיטטית בענפים המודדים לפורענות. כך למשל, נקבע ביחס לשיקולים אשר רשאית המדינה להביא בכלל סמכותה לעניין רישיון של קבלני שירות, כי השיקול של הצורך בפיקוח על מידת השמירה על חוקי המגן הינו שיקול שהמדינה רשאית ואף חייבות לשקלו.

23. בבג"ץ 10245/07 הארגון הארצי של מפעלי השמירה והבטחתה בישראל נ' מדינת ישראל נ' משרד המשפטים, מיום 25.12.2007 נאמר:

**"הצורך לפקח על השמירה על חוקי המגן ראוי שיבוא בכלל השיקולים שהמדינה רשאית ואף חייבות לשקל בעת הפעלת סמכותה. ... מכל מקום, אשר מתקשרת המדינה עם גופים חיצוניים – לדוגמת אלה המיזוגים על ידי העותר – זכאיות היא ואף חובה עליה לעשות את שבידה כדי להבטיח את השמירה על חוקי המגן וכי להבטיח עצמות היקף הפגיעה בזכויות העובדים."**

24. גם מערכת החקיקה שהותסף לתחום בעת האחרונה, צריך להשפיע על פרשנות היקף סמכותו של הממונה. בשנת 2011 נחקק החוק להגברת האכיפה של דין העבודה, התשע"ב-2011, ובשנת 2013 נחקק החוק להעסקת עובדים על ידי קבלן שירותים בתחום השמירה והנקיון בגופים ציבוריים התשע"ג-2013. שני החוקים נועדו להרחיב את היקף התערבות המדינה בענפים אשר במשך שנים הוכת כי ההפרה בהם שיטטית, וכי כלים כגון התארגנות עובדים, חרב קיומם בענפים אלה, אינם בעלי ערך בהתמודדות זו.

25. הנה כי כן, בבחינת סמכותו של הממונה ברישום ההסכם הקיבוצי, יש להביא בחשבון את הרקע והמדיניות של משרד הכללה ביחס לאכיפת זכויות העובדים, מדיניות המقتבת על ידי המזיאות ועל ידי דברי החקירה והപסקות מהשנים החולפות בהקשר זה.

## **מתובענה ייצוגית להסכם קיבוצי, והשפעת התופעה על היקף סמכות הממונה**

26. כפי שצוין במבוא, יש לבדוק את היקף שיקול דעתו של הממונה וסמכויותיו על רקע התנהלות החסודות הלאומית בחתיימה, בניסוח וביזום החסם הקיבוצי.

27. התמונה הכללית של החסם קיבוצי שנולד כ"הצעה" של ארגון עובדים למעסיק שמתנהלת נגד תביעה ייצוגית, זאת בענף עтир-הפרות מענף קבלני הניקיון, מצדיקה הגדרה מיוحدת של חן של סמכויות הממונה, הן של האפשרות של ארגון שאינו "ארגון עובדים" להגיש לו התנגדויות.

28. החסם הקיבוצי נשוא המתובענה נולד, כפי שפורט במבוא, כתוצאה מתביעה ייצוגית שהוגשה נגד חברת הקובלן. אין זו הסוניות הראשונה של הטכנים קיבוציים הנולדים לאחר שהוגשה תובענה ייצוגית נגד מעסיק, ובה נתקפה הפרה רוחנית של חוקי העבודה. למעשה, מקרה זה הוא דוגמא לפרקטיקה שהולכת ותופסת תאוצה, במסגרת נתתם החסם קיבוצי שהינו תולדה של תובענה ייצוגית, והחסם מתפקד כמוין "קרש הצלה" עבור החברה מפני התובענה הייצוגית.<sup>8</sup>

29. במחקר נדונו השלכות התופעה על יחסיה העבודה הקיבוציים, והתופעה נותחה והודגמה באמצעות כמה מקרים, בהם אזכור גם למקרה הנדון בתובענה זו:

"עדים אלו פioms לתופעה שבמסגרתה מציעה החסודות הלאומית לחברות בענפי השמירה והנקיון שהוגשה נגד בקשה לאישור תובענה ייצוגית, 'קרש הצלה' יש מאין בדמות חתימתו של החסם קיבוצי מיוחד. האינטנסים שביסודות פרקטיקה זו ברורים. החברה הנتابעת זוכה בחסם קיבוצי 'זול' (לעומת התנאים להם זכאים העובדים בלבדיו) ובמוצא אשר יצילנה מן התובענה הייצוגית או לכל הפחות 'יחסן' אותה מפני תובענות ייצוגיות בעtid. החסודות הלאומית יוצאת נשכחת בכך שהיא מצרפת לשורותיה בהרף עין מספר רב של עובדים המשלימים דמי חבר או דמי טיפול ארגוני בסכומים של מיליון שקלים. העובדים, עם זאת, אינם נהנים מן התוצאות וכן המשמעות הכרוכות בכך, למצער לא כדי שהיו אמרו ליהנות מפירותיה של התארגנות עובדים שהיא תוכאה של מאבק אוטנטי, שבמסגרתו עובדים חוברים יחד לצורך פעולה משותפת ולמען השגת מטרות משותפות מול המפעיק".<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> עי גולן וyi פלייטמן, *תובענות ייצוגית ומשפט העבודה הקיבוצי – הטוב הרע והמכוער, מעשי משפט ו'*, 2014.

30. החסם הקיבוצי שהוגש לרישום הממונה, נחתם, כפי שעולה מהרകע העובדתי בתחילת עמדה זו, לאחר הגשת תובענה ייצוגית, ולפי האמור בעיתונות, נולד על רקע פגיעה של המעסיקה להסתדרות הלאומית במסגרת הניסיון להתמודד עם התובענה הייצוגית שהוגשה נגדה.

בתבה מ"גLOBס" מיום 22.8.13 – תצורת ותסומן "גפסח ג'".

31. לא זו בלבד שהחסם לבדו מלמד שאין מדובר בחטא ארגנות אוטנטית "מלמטה", אלא שהרकע לחתיימה מראה כיצד מטרתו של החסם הקיבוצי למקstem רוחחים של ההסתדרות הלאומית בדמות דמי החבר הנובעים מגויס-בזק של אף עובדים חלשים לשורותיה, ובמקביל למצוות את "הפסדיה" או סיכוןיה של החברה המעסיקה, בדמות שורה של תנאים מקיפים בהסכם גופו.

32. על התופעה מספרות חברות הקובלן בעצמן. וראו דבריו של מנכ"ל הארגון הארצי של חברות האבטחה, מר פיני שיף, אשר עמד על התופעה בדיון שנערך בע"ע 11-10-43491 טלי זלוטרובסקי נ' מיקוד ישראל אבטחה שירותיים וכח אדם בע"מ:

"זו הזדמנות אחת ולתמיד לומר את דברינו... עונת הנדייה של חברות האבטחה להסתדרות הלאומית, התחילה תופעת טבע מעניינת, חברה שמקבלת תובענה ייצוגית, לאחר שהיא עבורה תהליכי של הצעה, כי המכב לא פשוט ארגונית ומשפטית עבור החברה, אבל אז היא מקבלת קרש הצלה שmagiu אליה משום מקום, אשר מנצח אותה מההסתדרות הכללית ומוביל אותה להסתדרות הלאומית, ובזה בא לידי גואל אותה חברה. זו השיטה שאנו מדברים עליה".

33. בבג"ץ 7029/95 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - עמית, הסתדרות העובדים מכבי ואה' פ"ד נא (2) 63, בעמ' 115, נאמר מפי השופט זמיר, בנוגע להשפעתו של מעביד על ארגון כגורם השולל את מעמדו כארגון עובדים, כדלקמן:

"כמו בהקשרים אחרים של ניגוד עניינים כך גם בהקשר זה, אין צורך להוכיח כי למעשה המעבד מפעיל השפעה על ארגון העובדים (כגון בדרך של התערבות בבחירה של הנהלת הארגון או בדרך של מתן טובות הנאה לנציגי הארגון) באופן המשרת את האינטרסים של המעבד והוא מקדמת את האינטרסים של העובדים. די בכך שקיימת אפשרות ממשית שהארגון יושפע בימייו תפקידו מניסיונו... צורות רבות לניגוד עניינים: בארגון עובדים, הזרה הבולטת והקשה היא, שליטה או השפעה מהותית מצד המעבד על עובדים (ולו רק על חלק מן העובדים) החברים באותו ארגון... בכל מקרה, השאלה אינה פורמלית אלא מהותית: אם ארגון העובדים נתן תחת השפעה, ישירה או עקיפה, של גורם חיצוני, במידה היוצרת

<sup>9</sup> שם, עמ' 181.

**אפשרות ממשית של ניגוד עניינים בתפקיד הארגון."**

34. בחתימת הסכם קיבוצי הנובע מהגשתה של תובענה ייצוגית, ומטרתו להוות "קרש הצלחה" לswire, יש משום ניגוד עניינים מובהנה, ניגוד עניינים שמצדיק בוחינה מדויקת של ההסכם בידי הממונה, בפרט בענפי השמירה והניקיון.

**על ההסכם הקיבוצי שלא נרשם ועל מועד הגשת תובענה זו**

35. בהליך זה מנשה החטדרות הלאומית להפריך את הטענה כי מדובר בהסכם קיבוצי שאינו מיטיב עם העובדים. אולם קשה לכפור בעבודות, כפי שפורטו בהרחבה בהתקנות קו לעובד, המצורפת כנספח אי' לעמדה זו.

36. למעשה עצם החתימה על ההסכם כתוצאה מהגשת תובענה ייצוגית, אשר על הבעייתיות המובנית בה כבר עמדנו, הרי שבגוף ההסכם הוראות הולוקות בסלע עמוקה בהגנה על זכויות העובדים ובתכלית ההתארגנות. ובין היתר:

- א) היעדרו של מגנון דמוקרטי של ממש מההסכם הקיבוצי, היעדרו של ועד או בחריות לנציגות עובדים (סעיף 12 להסכם);
- ב) המעסיקה עצמה אחראית לבחור איש קשר מבין העובדים שיעמוד בקשר עם החטדרות הלאומית;
- ג) היעדר מגנון לעודד עובדים לפנו לנציגות;
- ד) זכאות לביטוח פנסיוני – הוראות המרעות עם עובדים חדשים המתחילה לעבוד בחברה (להלן כמפורט בהתקנות "קו לעובד" המצורפת כנספח אי' לנייר העמדה);
- ה) שלילת הזכות של העובדים המחייבים להישאר במקום העבודה בחו"ל לקבל פיצויי פיטורים מהקבלן היוצא, וזאת בניגוד לפסיקת בית הדין הארץ;
- ו) היעדרן של הוראות מיטיבות והפניה להסכם הקיבוצי הכללי משנת 1979 ולצו ההרחבה בענף הניקיון.

37. זאת ועוד: ההסכם הקיבוצי נשוא הליך זה, הרינו ההסכם שאינו רלוונטי יום, כתוצאה משנהו הנסיבות מאז חתימתו ועד להגשת היליך זה בידי החטדרות הלאומית. כזכור, בחודש דצמבר 2014 הגישה החטדרות הלאומית את היליך שכורתה שנوعד לחיבב את הממונה לרשות ההסכם קיבוצי מיוחד מחודש יוני 2013 אולם הזכויות הנורמטיביות של עובדים ועובד ענף הניקיון בחודש דצמבר 2014 שונות בצורה מהותית מ אלו שהיו במחצית 2013, ועל כך יפורט בסעיפים הבאים.

38. ביום 1.9.2013 התפרסם ברשותות<sup>10</sup> צו להעסקת עובדי קבלן (ኒקיוון ושמיורה) במגזר הציבורי. צו זה קבע שורה של הוראות מיטיבות ביחס לזכויות הנורמטיביות של עובדי השמירה והኒקיוון שככל בין היתר הפרשה לפנסיה מכל שנות העבודה של העובדים, הפרשה לראשונה של קרן השתלמות, הפרשה לפיצויים בגובה 8.33% ועוד.
39. הדינמים בתוכן הזכויות אשר הוסדרו בכך, שמקורו בחוק **העסקת עובדים על ידי קבלני שירות בתחום השמירה והኒקיוון בגופים ציבוריים**, התשע"ג-2013, ואשר קודם לכן הסכם קיבוצי בין ההסתדרות הכללית לממשלה ישראלי בענין עובדי הקבלן, לא היו סוד לגורמים הרלוונטיים ביחס לעובדה, שכן ההסכם הקיבוצי המוחד עם ההסתדרות הכללית, אשר לא יושם, נחתם כבר בשנת 2012.
40. תחת שההסכם הקיבוצי המוחד יאמץ בחום הוראות ההסכם הקיבוצי מיוחד שנחתם בין ההסתדרות הכללית לממשלה ואשר מטיב את זכויות העובדים המועסקים בהתקשרות עם המדינה באופן משמעותי, כפי שניתנו היה לצפות מההסכם קיבוצי שעינינו הטבת זכויות העובדים, כל התייחסות של ההסכם הקיבוצי המוחד בענין זה הנה דאגה צרופה למעמידה שא יפגע מההוראות אלה.
41. שתי הוראות בלבד בהסכם הקיבוצי המוחד מתיחסות ליישומן של ההוראות שנקבעו בהסכם הקיבוצי מיום 4.12.2012, ותחת שייקבעו אמצעים שיבטיחו יישום יעיל וモוצלח של ההוראות לטובת העובדים, סעיפים 14-13 להסכם הקיבוצי המוחד קובעים כך:
- "13. באשר לעובדי ניקיוון המועסקים במגזר הציבורי - יהולו הוראות ההסכם הקיבוצי המוחד מיום 4.12.2012 בדבר השוואת תנאים לעובדי המגזר הציבורי, לרבות ההוראות החשב הכללי שהוצעו מכוחו וזאת אצל המזמינים אשר ייקבע לגבייהם כי הסכם השוואת התנאים יחול בהתקשרות עם החברה ואשר הסכם ההתקשרות עם החברה עוזנן בהתאם, וזאת בכפוף לשיפוי החברה ע"י הלחות, ובאופן מלא, בגין התנאים העודפים הקבועים בהסכם זה."
14. למען הסר ספק מובהר בזאת כי ההוראות ההסכם מיום 4.12.2012 יהולו על החברה ועובדיה רק מקום בו הסכם ההתקשרות בין החברה ללקוח אצלו מוצבים העובדים ייקבע זאת באופן מפורש, תוך תשלום בפועל של מלא התמורה המוגעה לחברה לצורך יישום הסכם זה".
42. סעיפים אלה אין מקנים זכויות המיטיבות עם העובדים, אלא לכל היתר מאמצים את ההסדר הקבוע בהסכם קיבוצי אליו הגיעו עובדים אחרים עם המדינה, ואשר אומץ בחקיקה ראשית ובציו שהוצע מכוח החוק, ואף זאת תוך קביעת תנאים מגבלים ליישום אשר מנוגדים להסכם הקיבוצי מיום 4.12.12 ולחוק העסקת עובדים על ידי קבלני שירות.

---

<sup>10</sup> <http://www.justice.gov.il/NR/rdonlyres/E68CA3E3-551D-42F8-AAB8-23B813E9695A/42010/7286.pdf>

43. הוראות אלה למעשה קובעות כי על מנת שההוראות המיטיבות שנקבעו בהסכם הקיבוצי המוחדר בין המדינה להסתדרות הכללית יהולו, נדרש שיתקיים מספר תנאי: 1. הסכם ההתקשרות עם החברה יעודכן. 2. בהסכם ההתקשרות תהיה **התחייבות לשיפוי מלא** של החברה בגין התנאים העודפים הקבועים בהסכם הקיבוצי המוחדר. 3. הסכם ההתקשרות יקבע **במפורש** כי הוראות ההסכם מיום 4.12.2012 יהולו. 4. **תשלום בפועל מלאה** התמורה המגיעה לחברת לצורך יישום ההסכם על ידי מזמין השירות.

44. וידgesch, בהתאם לסעיף 9 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני שירות בתחום השמירה והnikion בגופים ציבוריים, התשע"ג-2013, לא נדרש תיקון מפורש בכתב של הסכמי ההתקשרות הקיימים, אלא ההוראות המיטיבות מוחלות ונקראות אל תוך החוזה. כך נקבע בחוק דנא:

"9. לעניין התקשרות של גוף ציבורי עם קבלן שירות בתחום השמירה או nikion שנערכה לפני יום תחילתו של חוק זה (להלן - חוזה קיים), יהולו הוראות אלה:

(1) החל ביום כ"ח בחשוון התשע"ד (1 בנובמבר 2013) או ביום 1 בחודש שבתום 75 ימים מיום תחילתו של חוק זה, לפי המאוחר (להלן - היום הקובל), יראו כל חוזה קיים באילו כלולה בו הוראה כאמור בסעיף 4;

(2) הוראות סעיף 2 יהולו, מהיום הקובל ואילך, לגבי עובדים של קבלן שירות בגופים ציבוריים המבצעים עבודותם בהתאם לחוזה קיים, לרבות בהתאם לחוזה שתוקן, שתקופתו הוארכה או שמומשה זכות ברירה הכלולה בו"

45. לפיכך הרי שקביעת תנאי ולפיו חחלת ההוראות המיטיבות מותנית בכך שההסכם ההתקשרות יקבע זאת במפורש, הינה לא רק גורעת מזכויות העובדים, אלא אף מנוגדת להוראות חוק העסקת עובדים על ידי קבלני שירות בתחום השמירה והnikion בגופים ציבוריים, התשע"ג-2013.

46. עד יש לציין כי במסגרת הדינונים בוועדת העבודה והרווחה אודות חקיקת החוק, הועלתה שאלה ביחס להכנסת סעיף שיפוי לחוק או לצו, אך זו נדחתה וחוק והצוו אינס קובעים הוראה בדבר שיפוי של הקובל. לפיכך, קביעת תנאי ולפיו התשלומים לעובדים מותנה בקבלת תשלום בפועל ובהתחריבות לשיפוי מלא, משאלו במכונן לא כללו בחוק הרי שהכנותם בהסכם הקיבוצי המוחדר של ההסתדרות הלאומית היונה ניסיון לעקוף את החוק ואת האמור בהסכם הקיבוצי מיום 4.12.2012 ולגרוע מזכויות העובדים.

47. האם צריך לקבוע כי עובדי nikion, וליתר דיוק עובדות nikion, אשר אין שותפות ברווחי החברה, יזכו לזכויות שМОקות לעובדי nikion המוצבם במגזר הציבורי רק במקרים והחברה מצליחה לגבות תמורתה מלאה,ומי בדיקוק יהיה זה שיקבע מהי תמורתה מלאה?? כיצד העבודות בכלל יכולות לדעת האם תמורה או לא?

48. לאור האמור, הרי שלא זו בלבד שאין בסעיפים 14-13 להסכם הקיבוצי המוחך משום הטבה לעובדים, אלא הם מהווים פגעה מכוונת, שכן ההסכם הקיבוצי המוחך קובע הגבלות שלל מטרתן לדאוג אך ורק לקבלן עצמו, וספק אם הן חוקיות לנוכח חקיקתו של חוק העסקת העובדים על ידי קבלני שירות בתחומי השמירה וה尼克ון בגופים ציבוריים, התשע"ג-2013. לא יתכן שכשל עמוק כל כך במטרה היסודית של ארגון העובדים – הוא הגנה על זכויות העובדים – לא יוכל להישקל בידי הממונה בשעה שנדרש הוא לרישום הסכם קיבוצי.

49. ונוסף, למען השלמת הרקע והאינטרסים העומדים מאחוריו הлик זה: ביום 19.2.14 – דהינו, עשרה חודשים לפניהם שההסתדרות הלאומית הגישה את ההליך דנא לבית דין זה – פורסם ברשותם צו הרחבה חדש בענף הניקון<sup>11</sup>. צו הרחבה זה קבע בין היתר הפרשות לפנסיה מוגדלות לעומת הרחבה משנת 1979 לרבות על מרכיבים כגון שעות נוספת ויום מנוחה, תוספת וותק, הפרשה לקרה השתלמות, ארוחות מסובסדות הפרשה לפיצויים ועוד.

50. במועד הגשת הлик יש כדי לשפוך אוור על מטרתו של הлик זה, ועל השאלה מדוע – חודשים לאחר החלטת הממונה על אי רישום ההסכם הקיבוצי – פונה ההסתדרות הלאומית לבית הדין הארץ בתובענה נגד החלטת הממונה, ובקשת לרשות הסכם קיבוצי אשר הפוגע בזכויות העובדים בצורה ניכרת לעומת זכויותיהם הקיימות מילא, וmdir אותם מכל מעורבות דמוקרטית בפעולות הארגון.

51. ההסתדרות הלאומית מודעת לתוכן הזכויות שהוסדרו הן בצו הרחבה והן בצו שהוצא על ידי שר האוצר בחודש ספטמבר 2013, שלושה חודשים בלבד טרם שחתמה על ההסכם הקיבוצי, ואינה מסבירה כיצד פרטום הסכם קיבוצי מרע עומד בקנה אחד עם חייבה ביחס להגנה על זכויות העובדים.

52. סביר להניח שאילו ההסתדרות הלאומית הייתה אכן ארגון אוטנטי בחברת ISS, הרי שלאחר שהשתנה מעדך הזכויות הנורמטיביות בענף היא הייתה פועלת באחד ממספר אופנים. מנסה לשפר את תנאי הצו הממשלתי, מנסה לשפר את תנאי צו הרחבה ומסדרה את תנאי השיפור בהסכם קיבוצי מיוחד. במקביל, מנסה להיות לגורם לכך שתתקיים התארגנות העובדים אוטנטית והקמת ועדים אזוריים או ארציים בדיקוק כפי שכוח לעובדים הצליח לארגון את עובדות הניקון באוניברסיטת תל אביב (והעומת לא תתייחס לסוגיות ייחודית המיקוח בעמדה זו). לכל הפחות, מנוסחת הייתה ההסתדרות הלאומית הסכם קיבוצי מיוחד שמנזג את הוראות שני הצדדים ודו-אגת לאכיפת זכויות אלו בקרב עובדי החברה.

53. בפועל, כל שהסתדרות הלאומית ניסתה תחילת למנוע התארגנות אונטנית של עובדות נייקון באוניברסיטה תל אביב, ולאחר מכן לפני בית דין זה בקשה לרשום את ההחלטה הקיבוצי המוחך המרע שחתמה בשנת 2013 בבחינת "מה טוב ומה נעים, כי באתי שמחה עניים" [נתן אלתרמן 1941].

14. אם כן, החלטיך בו עסקינו משקף, יותר מכל, את העובדה שהסתדרות הלאומית כושלת בחובתה לייצוג הולם של העובדים החלשים. על חובה זו החלה על ארגון העובדים נאמר בפסק דין טלרד, ע"ע 617/09 בונדקר - טלרד נטוורקס, ניתן ביום (2.6.2013):

"עלית חובת הייצוג ההוגן והכרה בפסקה כחובה נאמנות של ארגון לציבור העובדים. כאמור, על ארגון העובדים היציג מוטלת חובה לייצג את כלל העובדים ב'מפעל' בנאמנות, בתום לב ובהגינות. בהתאם, נפסק בעניין ונקלר כי עלית ייצוג בלתי הוגן נגד ארגון העובדים תקים" כאשר יוכה כי ארגון העובדים פועל ממיניהם שרירותיים, כגון בשל חברותו של עובד בארגון העובדים אחר, האום שלו, מינו, אזרחותו או תושבותו". על כך מתווספות נסיבות המעידות על הפליה, עיינות, קנוינה, או שיקויים זרים".

54. בע"ע(ארצ) 12-01-533418 גרמן ישיב ני הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: "unnyin ישיב"), נדונה חובת הייצוג של ארגון העובדים במסגרת חלקו בתובענה יציגות, ופורט האופן בו מצופה מארגון העובדים לפעול במסגרת חלקו בתובענה יציגות. כך נקבע בעניין ישיב:

"הסתדרות, ארגון היציג של העובדים בענף השמירה, היא המיצגת הטבעית של זכויות העובדים החברים בה. הסתדרות היא הלוקחת בחשבון את האינטרסים של כלל העובדים, הן העובדים הפעילים המועסקים בעת על ידי מעסיק החבר בארגון המעבדים, והן אלה שכבר פרשו מעבודתם אצלם, ואפילו הם פרשו לגמלאות (ראו לעניין זה בג"ץ 1181/03 אוניברסיטת בר אילן ני ביה"ד הארץ לעובדה, ניתן ביום 28.4.2011). לעומת זאת, בהליך תובענה יציגות, מדובר בדרך כלל בתביעות של עובדים שהעסקת הסתדרות. אף יתכונו מקרים בהם לתביעות ולבא כוחם אינטרס בקבלת דמי הייצוג, ולאו דווקא אינטרס של תשלום כספי הזוכה לעובדים שכבר עזבו את עבודתם אצל החברה המפעילה. כך יכול להיווצר מצב שבו הננה העיקרי מהלכי התובענה היציגות עשוי להיות התובע ועורך הדין המציג. הסתדרות, לעומת זאת, אינה בעלת אינטרס כספי כלשהו באכיפה זכויות העובדים, וסביר כי היא תדאגו טוב יותר, מתוך עצם מהותה ותכליות קיומה כארגון העובדים, לתשלום הזכויות שkopchnoi, גם באמצעות הסדרי תשלומיים."

55. הסדר הפשרה שנחתם טרם התקיון (שלאחר הגשת התנגדות קו לעובד), ושהה שהסתדרות הלאומית נטלה חלק בהסכם הפשרה, מהוות דוגמא ניצחת להיעדר ייצוג הון ופגיעה בזכויות העובדים, בידי ארגון עובדים המתערב בתובענה ייצוגית. הכרח כי תמונה זו, דהיינו: והסכנות הטموנות בייצוג לא הון של אוכלוסייה חלשה ופגועה - שעה שנפרשת היא בידי עמוותה להגנה על זכויות עובדים בפני הממונה, תחייב את הממונה בהפעלת שיקול דעת ממשי ברישום החסכים הקיבוצי.

#### **על מעמדה של התנגדות "קו לעובד" לרישום החסם קיבוצי**

56. טענתה ההסתדרות הלאומית, כי לממונה לא הייתה סמכות להתייחס להתנגדות לרישום החסם קיבוצי, רק לאחר שהוגשה בידי עמוותה שאינה "ארגון עובדים". לפי טענה זו, קבלת ההתנגדות של "קו לעובד" מהוות חריגה מסמכות הממונה.

57. על כך תטען העמוותה, כי סעיף 6 לחוק **הסכמים קיבוציים התשי"ז-1957** (להלן: "חוק הסכמים קיבוציים"), מתייחס לטענת היציגות גרידא. לפי החוק, טענת יציגות צריכה להיות מועלית בידי ארגון עובדים אחר, הטען ליציגות. זהה לשון החוק:

**"טענה שארגון עובדים בעל הסכם קיבוצי לא היה בשעת עשיית החסם ארגון עובדים יציג לעניין אותו הסכם לא תישמע אלא מטעם ארגון עובדים אחר"**

58. אולם בהתנגדותה של "קו לעובד", לא הועלתה טענה של אי-ייצוגות, אלא טענות אחרות, אשר פורטו בהרחבה לעיל. בראשן: גריעה מזכויות העובדים בענף; אינטרסים זרים; וייצוג לא הון.

59. תטען קו לעובד, כי חוק הסכמים קיבוציים, אשר נחקק באמצע שנות החמשים בעולם העבודה קיבוצי שונה בתכלית השוני מהעולם בו אנו פעילים כיום (והכל כפי שפורט בתחילת נייר עמדה זה), לא הביא בחשבון כי סוגיות אחרות, ולא רק שאלות של יציגות, עלולות להגיעה לפתחו של הממונה בהתייחסו לרישום החסם קיבוצי.

60. משכך, למעשה, מתקיימת בחוק לאكونה ביחס לשאלת מהותית, והיא: האם רשיי וחייב הממונה לקבל ההתנגדות לרישום החסם קיבוצי שלא הוגשה בידי ארגון עובדים כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, ובה מועלות טענות שאינן נוגעות ליציגות.

61. כפי שנקבע בחוק **יסודות המשפט התש"ט-1980**, בסעיף 1, משלא נמצאה תשובה לשאלת משפטית הטעונה הכרעה אף באחד משלשות המקורות המשפטיים האמורים - הינו בדבר حقיקת, בהלכה פסוקה ובהיקש - יכריע בה בית המשפט "לאור עקרונות החרירות, הצדקה, היושר והשלום של מורשת ישראל".

62. בפסקה נדונה חובתו של בית המשפט לפעול לפי סעיף זה. כך, קבע השופט ברק בפרשת אפרופים<sup>12</sup>:

"הרשי שופט להשלים חסר בnormה משפטית? התשובה על שאלה זו משתנה בשיטות המשפט השונות. היא נוצרת מהמסורת של שיטת המשפט. היא נקבעת על-פי תרבותה המשפטית. לעיתים היא נפרתה על-ידי הוראת חוק מפורשת. דין הוא בישראל כי השופט רשאי להשלים חסר בחקיקה (סעיף 1 לחוק יסודות המשפט). בעשותו כן, מפרש השופט את דבר החקיקה (פרשנות במובן הצר). הוא מגיע למסקנה כי הנורמה החוקה חסра. הוא משלים את החסר. הוא מוסיף לטקסט החוק טקסט נוסף, המשלים אותו. זהה 'פרשנות משלימה', או פרשנות במובן הרחב'."

ועוד נקבע כי:

"חסר קיים מקום שההסדר החקיקתי אינושלם, באופן הנוגד את תכליתו" (על'ע פלוני נ' הוועד המחויז של לשכת עורכי הדין תל-אביב-יפו 5154/91, 691, 663/90 בעמ' 404-405).

63.טען "קו לעובד", כי על רקע תמנונת שוק העבודה, האינטראסים הזורמים העשויים להתעורר בייצוג עובדים חלשים בכלל, ועובד קובלן בפרט, על רקע השינוי היסודי בכוחם של ארגוני העובדים לייצג את טובותם של העובדים החלשים בענפים המודעים לפורענות, חובת בית הדין הנכבד למלא את החסר המשפטי שנוצר בחוק הסכמיים קיבוציים באופן שהולם את תכלית החוק הזה, ומותאמת למציאות התעשייתית בת זמננו.

64. יצוין, כי בית הדין הארצי הנכבד כבר פירש את חוק הסכמיים קיבוציים באופן הנובע מההקשר התעשייתי המשתנה ועל פי תכליתו, וכך למשל בפרשת אוניברסיטת בר אילון<sup>13</sup>, כאשר פירש באופן מרחב את המונח "עובד" כמתיחס גם למלאים:

"החוק אכן מדבר בלשון של "עובד" ו"תנאי עבודה" משום שעיר עניינו הוא מי שמבצע עבודה בפועל ולגביו קיימים יחסី עובד-מעסיק, אולם ניתן לפרש את המונח "יחסי עבודה" כנוגע גם לגימלאים...המציאות ברגע המאorgan היא כי הסכמיים קיבוציים קבועים תנאים המושיכים זכויות לגימלאים. אין בכך, כמובן,

<sup>12</sup> ע"א 4628/93 מדינת ישראל נ' אפרופים, פ"ד מ"ט (2) 265.

<sup>13</sup> סק 00/1029 ארגון הסגל האקדמי הבכיר אוניברסיטת בר-אילן נ' אוניברסיטת בר-אילן, פ"ד ע' לו 769; עתירה לבג"ץ נדחתה.

כדי להפוך גימלאי לעובד אצל מקומות העבודה ממנו פרש, אולם יש בכך כדי להגדירו כ"עובד" לצורך ייצוג כלל בעניינים הנובעים מתקופתו בעובד... לפיכך, הוראה בהסכם קיבוצי המענייקה זכות לגימלאי תקפה לגבי במסגרת חוק הסכמים קיבוציים...".

65. הנה כי כן, מתבקש בית הדין הנכבד לקבוע, כי פרשנות תכליתית של חוק הסכמים קיבוציים, לאור ההקשר של שוק העבודה בכלל ובכל הנוגע לזכויות העובדים חלשים בפרט, מחייבת מתן זכות לעמומה שענינה זכויות העובדים חלשים, להגיש התנגדות להסכם קיבוצי בעילות של ייצוג לא הוגן, אינטראסים פסולים ואי חוקיות.

66. ונדייש: פעילותה של החסודות הלאומית בשנים החולפות בהקשרים של זכויות העובדים חלשים, מדגימה היטב את ההכרח ממן זכות כזו ל"קו לעובד".

67. די להזכיר את פרשת ניסיונה של החסודות הלאומית להחתים עוביי בניין זרים על הטריפות לשורותיה עוד טרם הגיעם לישראל (פרשה אותה מזכירה החסודות הלאומית בבקשתה תוך ניסיון להציגו שהוא פועל לטובת זכויות העובדים החלשים), כדי להמחיש את החשיבות שבמנן מעמד זכאות לעמותות העוסקות בזכויות העובדים חלשים, להצביע על כשלים בייצוג של ארגון עובדים בפני הגורם המוסמך לרישום ההסכם הקיבוצי.

68. בפרשہ זו, החסודות הלאומית פעלת במנוגד לטובת העובדים הזרים, באופן שהלם בצורה ממשידה את האינטראסים של התאגידים המסייעים להם. זאת, בין היתר, במקרים הבאות, אשר כולם לקוחות, עד האחרון, מבקשה שהגישה באוטו עניין החסודות הלאומית לבית הדין האזרחי לעבודה (ראו ההליך שמספרו ס"ק 13-02-58149).

69. בין היתר, באותו עניין טענה החסודות הלאומית טענות זהות לאינטראסים של התאגידים, והתקוממה על האיסור לאחר ולמיין את העובדים בארץ מוצאים (טענה שאין היא מעניינו של ארגון העוסק בהגנה על עובדים); כן טענה טענות שונות הנוגעות לכשלים במילוי העובדים ולהגעתם של עובדים לא כשרים לישראל, וגם בעניין זה הטענות שהובאו זהות היו באופן מעורר חשד לאלה של תאגידי הבניין; טענות נוספות שטרחה החסודות הלאומית להעלות נגעו לנזקים שנגרמים לתאגידים כתוצאה מדיניות המדינה, לרבות טענות הנוגעות לוויתור של התאגידים מראש על נזקים שנגרמו להם כתוצאה מאירוע השליתה בהליך המינו.

70. הפרשה מזכרת כאן, הן משום שההסתדרות הלאומית עצמה הזכירה פרשה זו (סעיף 13 לתובענה של ההסתדרות הלאומית); והן כי מדגימה היא את האופן בו דוקא אותם עובדים חוקקים יותר מכל לשירה מפני יציג לא הוגן וAINטראסיטים זרים של ארגון עובדים, נמנים על קבוצת העובדים אשר עמותת קו לעובד פועלת משך שנים בעניינים ולטבותם, בהקשרים שונים אשר צוינו בפסקה<sup>14</sup>.

### **AINטראסיטים זרים או: הפסול במומו פסול?**

71. כפי שפורט בבקשת "קו לעובד" להצטרף להליך,AINטראסיטים פעמים בתובענה, מASHIMA ההסתדרות הלאומית את העמותהAINטראסיטים זרים. ראוי לחזור על הדברים הקשיים שנאמרים, ללא בסיס ותוכן של ממש, בידי ההסתדרות הלאומית, בהקשר זה:

בסעיף 8 לתובענה של ההסתדרות הלאומית נטען כי "כל מטרתה של ההתנגדות שהוגשה (בידי קו לעובד; מ"ת) היא לשמש בעליAINטראסיטים בהליכים משפטיים אחרים ובראשם ההסתדרות הכללית";

בסעיף 65, שם, מצוין שמה של קו לעובד ביחד עם הטענה על "קידוםAINטראסיטים של גורמים שלישיים"; ונטען כי "ייצור הממונה מקו לעובד, יש מאין ובניגוד לחוק הסכמיים קיבוציים ולהלכה הפסקה, מעמד של התנגדות לרישום הסכם קיבוצי";

בסעיף 121 נרמז כי קו לעובד הינה "ארגון מטעם";

בסעיף 238 נכתב מפורשות, ללא ניסיון לעדן את חומרת הטענות: "...חוסר הסבירות מתחדדת בנסיבות שהחשש לארגון מטעם נועז רק בקיומו של טענות של גורמים שלישיים בעליAINטראסיטים זרים ופסולים – קו לעובד – ללא בסיסו".

72. דומה שההסתדרות הלאומית אינה יכולה לשער בנפשה, כי קיים בישראל גוף שמעוניין בטובת העובדים החלשים ופועל להגן עלAINטראסיטים שלהם בערכאות, בפני הרשויות, ובכנסת, והכל ללא שmafיק הוא מכך רוח כלכלי או אחר, וחסר מיעוט משוער של משבאים וכוח פוליטי.

---

<sup>14</sup> ודי לציין, מספר הלि�כים הקשורים למחרגי עבודה בענף הבניין שאלהם צורפה קו לעובד לאור הניסיון, היעדר הפניות, והגינויים הגבוהה של המבוקשת לעניינים של מהגרי העבודה בענף: ע"י 453/06 דאתקו ניקולא נ' שומרוני; ע"י 137/08 אילנדז נ' פרידמן שחורי, בהם פנה בית הדין הארצי מיזמתו אל קו לעובד ובקש ממנו להצטרף להליך בעלי אופי עקרוני, מתוך הכרה בהיותה גוף המיצג נאמנה אתAINטראסיטים של קבוצות העובדים הזו.

73. בית המשפט העליון כבר עמד, לא אחת, על חשיבות הפעולות של הארגונים הפעילים לזכויות אדם בכלל, ולזכויות עובדים חלשים בפרט. בבג"ץ 4542/02 קו לעובד ואח' נ' ממשלת ישראל (פסק דין מיום 30.3.2006) הכיר בית המשפט בחשיבות פעילותה של העמותה בהגנה על זכויות מהגרי עבודה, ותייאר את פעולה באלה המלים:

"אכן, שפר גורלם של העובדים הזרים, החלשים והפוגעים שבקידרנו, וגהלו לעזרתם אנשים טובים, מתנדבים בעט - אלה הם העותרים שלפנינו - ובזאתם של אהבי-חסד אלה נטמלנו ונתגלגה זכות לידינו להגן על צלם האנוש של אותם עובדים. ואנו נגע עלייהם, על העובדים הזרים, הגם שלא ביקשו זאת מאייתנו". (שם, פסקה 5 לפסק דין של המשנה לנשיא מי חשי).

74. אולם "אינטרסים זרים" של העמותה, אשר לא פורטו, ואף לא הובירה הטענה לפיה העמותה הינה "ארגון מטעם", הינם בבחינת "הposal במומו פועל". ונפרט:

75. קיימת הנחת מוצא במשפט העבודה הקיבוצי, אשר הגיעו העת לכפור בה, ולפיה ארגוני עובדים הינם בהכרח נטולי אינטרסים זרים כלכליים. כך, בפרשיות ישיב אשר או כרכה לעיל, בית הדין הנכבד הניחenkodot מוצא שלארגון עובדים אין אינטרס כלכלי לעומת בא כוח הקבועה בתביעה ייצוגית. כך נאמר בפרשיה זו:

"הסתדרות, כארגון היחיד של העובדים בענף השמירה, היא המייצגת הטבעית של זכויות העובדים החברים בה. ההסתדרות היא הלוקחת בחשבון את האינטרסים של כלל העובדים, הן העובדים הפעילים המועסקים בעת על ידי מעסיק החבר בארגון המעבדים, והן אלה שכבר פרשו מעבודתם עצמם, ואפילו הם פרשו לגמלאות (ראו לעניין זה בבג"ץ 1181/03 אוניברסיטת בר אילן נ' ביה"ד הארץ לעובדה, [פורסם בנבז] ניתן ביום 28.4.2011). לעומת זאת, בהליך תובענה ייצוגית, מדובר בדרך כלל בתביעות של עובדים שהעסקתם הסתימה. אף יתכו מקרים בהם לשובים ולבא כוחם אינטרס בקבלת דמי הייזוג, ולאו דווקא אינטרס של תשומות כספי הזיכיה לעובדים שכבר עזבו את עבודתם אצל החברה המעסיקה. כך יכול להיווצר מצב שבו הננה העיקרי מהליך התובענה הייצוגית עשוי להיות התובע ווערך הדין המציג. ההסתדרות, לעומת זאת, אינה בעלת אינטרס כספי כלשהו באכיפת זכויות העובדים, וסביר כי היא תdag טוב יותר, מתוך עצם מהותה ותכלית קיומה כארגון עובדים,

**لتשלוט בזכויות שkopcho"**

76. אולם אין כמו הлик זה כדי להמחיש את האינטרסים הכלכליים העומדים מאחוריו פעילותו של ארגון עובדים כמו ההסתדרות הלאומית, אינטרסים שלהם פוטנציאלי (שהתמשש במקרה דנא) לעור את עיני הארגון מתקלתו האמיתית, אולם אינטרסים אשר "קו לעובד", וארגוני זכויות אדם אחרים, חפים מהם.

77. ונדגים זאת כך: למעשה, ההסכם הקיבוצי עם איי.א.ס אס לבדו, צפוי היה להניב להסתדרות הלאומית רוחם כלכלי העולה על תקציבה השנתי של "קו לעובד". למעשה, גביה דמי טיפול או דמי חבר מעובדים מוחלשים, 7,000 במספר שכרכם נשק לשכר המינימום הענפי (24.98 ש"ל לשעה), משמעה הכנסות כמספר משוערות של כ-3,000,000 ש"ל בשנה מהעובדים העניים ביותר.

78. אם כן, שעה שבקשת ההסתדרות הלאומית לטשטש את המנייע האmittelוי לחתימות ההסכם הקיבוצי, ועוד שורה של אינטראסים זרים ופסולים אחרים, מנסה היא לייצר דה-לגייטימציה ל"קו לעובד", ללא שמצור של בסיס עובדתי לטענותיה.

79. אם "קו לעובד" הינה ארגון מטעם - מטעם מי היא פועלת? ההסתדרות הלאומית טוענת שקו לעובד פועלת מטעם ההסתדרות הכללית (בסעיף 8 אשר צוטט לעיל), אולם אינספור מקרים אחרים, יכולים בנקודה לכפור בטענה זו. רק לשם הדוגמה מן העת האחרונה, בתאריך 25.2.15 צפוי להתקיים בבית המשפט העליון דיון בג"ץ בעניין פרשיות וירון, בסקילה וшибב, בו הגישה העמותה עדודה לבית המשפט העליון המבקרת בצורה חריפה את ההסתדרות הכללית ביחס לפרשנות חוק תובענות ייצוגיות. תקצר היריעה, במסגרת נייר עדודה נקודתי זה, לפרט את אינספור הפעםים אשר שבה העמותה וטענה, במהלך למשך שנים רבות פעילות, כי גם ההסתדרות הכללית כופרת לא אחת בתפקידה לייצג את האינטראסים של עובדים חלשים, ובפרט מהגרי עבודה ועובדים פלسطينים. הדברים נאמרו ונאמרים בריש גלי, מול הרשות, בתכחות ובדוחות של העמותה, ואף בפניות ליו"ר ההסתדרות בעבר ובהווה.

80. הנה כי כן, המלים הקשות שכתובות, שחור על גבי לבן, על העמותה הוותיקה בישראל העוסקת בזכויות עובדים, עמותה ללא כוונת רווח ולא כל אינטרס - זר, ישור, כספי או אחר - בתקיק זה, רואיה לגינוי ממורש של בית הדין הארץ הנכבד.

81. אין גינוי זה מתבקש מפאת "כבודה" של העמותה, אלא מאחר שהוא משקף מגמה הולכת וגוברת של דה-לגייטימציה של ארגונים העוסקים בזכויות אדם בישראל. המתקפה על "קו לעובד" בתובענה של ההסתדרות הלאומית, נולדה מכך שהעמותה עושה את המיטב לעמוד על המשמר בהתייחס לקבוצות עובדים חלשות, ומנסה להתריע כל אימת שאינטראסים כלכליים זרים, הם שמנחים את ארגון העובדים ומונעים מהמעובדים ייצוג הוגן.





ת"ץ 11-11-48575

בפני כב' הנשיהה ד' פרוז'ינין

בבית הדין האזרחי לערода ירושלים

**המבקשת:****עמותות קו לעובד**

באמצעות ב"כ עו"ד ערן גולן (מ.ר. 35483  
ו/או רותם מלכין ו/או הגר זוסמן  
מרחוב נחמני 2 תל אביב 65794, ת.ד.  
טלפון : 03-5161198 ; פקס –  
דו"ל : [egolan@gmail.com](mailto:egolan@gmail.com)

**בעניין:****התובע:**

סנאא אבו עסב  
ע"י ב"כ עו"ד דוד לפוף  
מרחוב הלל 8 ירושלים  
טלפון : 02-6504950 ; פקס : 02-6504960

-גגד-

**הנתבעת:**

איי אס אס - אשות בע"מ  
באמצעות עו"ד שלמה בכור  
מרחוב המרד 29, תל אביב  
טלפון : 03-5103906 ; פקס : 03-5103905

**המשיבים:**

1. הממונה על יחס עירוד, משרד הכלכלת  
באמצעות פרקליטות המדינה

2. היועץ המשפטי לממשלה  
באמצעות פרקליטות מחוז ירושלים

3. הסתדרות הכללית החדשה, האגף לאיגוד מקצועי  
מרחוב ארלווזרוב 93, תל אביב

**בקשה להצטרף להליך שבכותרת****ולחלופין התנגדות להסכם הפרשה**

בית הדין הנכבד מתבקש ליתן לבקשת רשות להצטרף להליך זה, בין כ"ידית בית משפט" ובין  
צד להליך, ולהתיר לה להגיש עמדתה ביחס להסכם הפרשה שהוגש לאישורו של בית דין הנכבד.  
לחלופין, מתבקש בית דין הנכבד לראות כאמור בבקשת זו כהתנגדות המבקשת להסכם הפרשה  
שהוגש לאישורו של בית דין הנכבד, וזאת בהתאם להוראות סעיף 18 (ד) לחוק תובענות ייצוגיות  
התשס"ו-2006.

### א. תמצית העובדות הנוגעות לעניין

1. ביום **27.11.2011** הוגשה התביעה התובעת אשר אינה דוברות עברית בה ובע שורה של סעדים ממעסיקתו- הנתבעת (להלן: "החברה", "המעסיק" או "הנתבעת"), וכן בקשה לאישור חלק מן העילות כתובעה יציגית.
2. ביום **13.6.13** הגיעו הצדדים לאישור בית הדין הסדר פשרה שנחתם ביניהם ביום **3.4.2013**, אליו צורף הסכם קיבוצי מיוחד שנחתם ביום **2.6.13** בין הנתבעת לבין הסטודיות העובדים הלאומיות (להלן: "**הסטודנטות הלאומית**"). [צוין בהקשר זה כי בי'והוואיל' השמייני נכתב כי **במועד החתימה על הסכם הפשרה קיים הקיבוצי המצורף ננספה**, ואילו ההסכם הקיבוצי המצורף להסכם הפשרה **נחתם רק חדשניים לאחר מבחן**].
3. המבקשת הינה ארגון לא ממשלי העוסק בשמירה על זכויות עובדים ומטרתו לסייע לעובדים המוחלשים ביותר בירושלים – בדגש על עובי קובל- כגון שמירה, ניקיון וכוח אדם, מהגרי עבודה, פליטים, ועובדים פלסטינים המועסקים בישראל. למבקשת ישנה מומחיות מיוחדת בייצוג עובדים מוחלשים, והיא מוכרת לכך הן על ידי בית הדין הארץ-ישראלי ובית המשפט העליון והן על ידי ועדות הכנסת ומשרדי הממשלה, המבקשת מזמנת קבועה לוועדת העבודה והרווחה בסוגיות של זכויות עובדים ומוזמנת קבועה לוועדת עובדים זרים, ואומר היא פועלת שלא למטרת רווח.
4. בית הדין הארץ-ישראלי המשפט העליון סברו כי ראוי שהמבקשת תהיהצד להליכים הנוגעים בתובענית יציגית דומה לו ותביא את עדמותה: המבקשת צורפה **bijoumat** בית דין הארץ בהתאם להחלטת כב' הנשיא אדרל לצד להליך שהתנהל בבית דין הארץ בערעור בע"ע 629/07 יגאל וירון נ' תבל אבטחה בע"מ וכן והיתה אףצד לעתירות שהוגשו לבית המשפט העליון בשבתו כבג"ץ על פסק דיןו של בית דין הארץ (**בג"ץ 11/1965, 1893/11 תלוי ועומד**).
5. המבקשת מעוניינת להביא בפני בית דין הנכבד מספר הסטייגיות, המתיחסות להסכם הקיבוצי המצויך אשר צורף כנספה להסכם הפשרה (להלן: "**ההסכם הקיבוצי המצויך**").
6. חשיבותה התיאובותה של העובדת גוברת אף מקום שבו רבים מעובדי הנתבעת אינם דוברי עברית, ורבים מהם אף **אין ידיעות כלל קרווא וכותוב**, ואף התובעת היציגית עצמה נאלצה להידרש לשירותניה של מתורגמנית לצורך חתימתה על תצהירה. עובדים אלו יתknשוו עד מאד להשמע קולם ולהביע עמדתם בדבר ההסכם הפשרה, וביחד בדבר ההסכם הקיבוצי המצויך המנוסח בשפה העברית.
7. המבקשת תבקש לטעון כי יש טעם לפגם בחותימה על הסכם קיבוצי מיוחד כחלק מפשרה בתובענית יציגית, כאשר ההסכם הקיבוצי המצויך אינו מוסף, ולמצער אף גורע, מזכויות העובדים אילולא נחתם ההסכם- הינו מן הזכויות המוקנות להם מכוח חוק חקיקת המגן, צו החרחבה בענף הניקיון זכויות המוקנות לעובדים מכוח חוק העסקת עובדים על ידי קבלני שירות בתחום השמירה והניקיון בגופים ציבוריים, התשע"ג-2013 ומכוון הצו העסקת עובדים על ידי קבלני שירות בתחום השמירה והניקיון בגופים ציבוריים שנחתם מכוחו (פורסם ביום

3.1.9.2013, ק"ת 7268) [חוק העסקות עובדים על ידי קבלי שירות מצורף **כנספה א'**, הכו שהוצאה מכוח החוק מצורף **כנספה ב'**].

8. המבקשת תטען כי ההסכם הקיבוצי המיחד שנחתם כחלק מן הפשרה בתובענה הייצוגית ובקשר אליה, הינו סוג מיוחד של הסכם קיבוצי מיוחד. מדובר בהסכם קיבוצי מיוחד אשר **אינו מעניק זכויות כלכליות בהשוואה להסכם הקיבוצי הכללי ולצו הרחבה בענף הניקיון ולצוי הרחבה כללים במשק; אשר גורע מזכויות המוקנות בהסכם הקיבוצי הכללי וצוי הרחבה הכללים במשק; אשר כולל הוראות המונгодות לחיקיקת מגן קוגנטית;** בנוסף נראה כי מדובר **בהסכם קיבוצי שנחתם במסגרת התארגנות שאינה אוטנטית.**

9. לאור כל האמור, סבורה המבקשת כי נפלו פגמים בהסכם הפשרה, לרבות פגמים הנוגעים בהסכם הקיבוצי המיחד, וביחס לאלו האחראונים יורחוב ויפורט להלן בקשה.

10. לגופו של הסכם הפשרה, תבקש המבקשת לציין מספר הסתייגיות. ראשית, לאור הפגמים אשר נפלו בהסכם הקיבוצי, ולטענות המועלות בהמשך בקשה זו, הרי **שהמבקשת תטען כי אין לאפשר להסתדרות הלאומית לחתך חלק בלשחו בבייעוץ הסכם הפשרה.**

11. מעבר לכך, במסגרת הסכם הפשרה נדרש בחינה של תלושי שכר של כ-49,000 שנות עבודה (7,000 עובדים כפול 7 שנים), וכי הטלת מלאכה זו על בודקת יחידה, הגבי' אלינה שקידניוקוב, אשר מוטלת עלייה אף בחינת זכויות העובדים של תבל אבטחה בע"מ ו/או מודיעין אזרחי מכוח הסכם הפשרה שבעוניין וירון העומדים על כ-10,000 עובדים בשנה ובסה"כ 70,000 שנות עבודה, הרי שלא סביר להטיל משימה כזו על עובדת אחת, יחידה ועמוסה בעבודה. לצורך פשרה אמיתית ותשלום מלאה הזכיות למלא העובדים הנכללים בקבוצה, נדרש מגנון אמייתי שיבטיח כי הכספיים אכן ישולמו לכל העובדים.

12. כמו כן, עמדתה של המבקשת הינה כי הגבלה של סך התשלום החודשי ל-30,000 ש"ח בחודש אינה סבירה כאשר מדובר בחברה המפעילה כ-7,000 עובדים בכל רגע נתון (ובסה"כ 49,000 שנות עבודה), וכי המשמעות הינה כי כל עובד שנכלל בקבוצה יקבל **כ-1.6 ש"ח לשנה** עבור כל שנת עבודה, וזאת כאשר דמי הטיפול לבדים שכל עובד משלם להסתדרות הלאומית כ"דמי טיפול" בהנחה ששכרו הינו שכר מינימום עומד לכל הפחות על **400 ש"ח לשנה**.

13. יתר על כן, הנטבעת הינו חלק מתאגיד ביןלאומי אשר בשנה החולפת מחזור פעילותו עומד על **66,000,000 ש"ח** - בהתאם לפרסומי הנטבעת עצמה!! והיקף הכנסתותיה של הנטבעת מתוכם הינו כ-**1,200,000,000 ש"ח** - בהתאם לפרסומי הנטבעת עצמה!! (מצ"ב תדף מתוך אתר החברה **כנספה ג'**, ותדף מתוך אתר 100'smap **כנספה ד'**).

14. כמו כן, לאור העבודה כי **רבים מעובדי הנטבעת אינם דוברי השפה העברית** (וביניהם אף הנטבעת הייצוגית), **ורבים מהם אף אינם יודעים קרוא וכותב כלל**, המבקשת סבורה כי לא ניתן להסתפק במשלו מכתבים לכל העובדים המועסקים ואשר הוועסקו אצל המשיבה לכתובת הרשותה עצלה, אלא כי על המכתבים להשליח בשפה העברית, הערבית, האמהרית והروسית, וכן כי תיעשה פניה טלפונית אל עובדים אשר לא פנו בתקופת ההתייכבות, אשר אף היא הינה קצרה מדי לנוכח סוג העובדים בהם מדובר.

15. המבקשת תען כי שלב אישור הסכם פשרה בתובענה ייצוגית הינו שלב בו על בית הדין ועל היועץ המשפטי לממשלה לפקו שבע עניינים נוכח הפטונציאל לניגוד עניינים בין התובעים בתובענה הייצוגית ובאי כוחם ליתר חברי הקבוצה האילמים בשלב זה, ואשר בבית המשפט והיועץ המשפטי לממשלה אמורים להיות להם לפה ולבחוון היבט האם זכויותיהם אינן מוקופחות בהסכם שכזה.

16. סעיף 18(ד) לחוק תובענות ייצוגיות קובלע מגנון יהודי, המאפשר לארגון כדוגמת המבקשת להגשים את התנדותה להסכם פשרה שנחתם לסלוק תובענה ייצוגית. חשיבות מגנון זה נובעת מן הפטונציאל לניגוד עניינים שבין התובעים בתובענה הייצוגית ובאי כוחם לבין עניינים של יותר חברי הקבוצה.

17. המבקשת תבקש מבית הדין הנכבד שלא לאשר פשרה המשלבת בתוכה הסכם קיובי מיוחד אשר אינו מוסיף אלא לכיסתה של ההסתדרות הלאומית, ואשר גורע זכויותיהם של עובדים הנמנים עם העובדים המוחלשים ביותר מאשר זכויותיהם נקבעו בהסכם קיבוציים כללאים וצו הרחבה.

18. הילoco של הטיעון בבקשת זה יהיה כדלקמן: ראשית יפורטו טענות המבקשת ביחס לאוטנטיות ההתארגנות של העובדי הנתבעת שבמסגרתה נחתם ההסכם הקיבוצי המוחלט, ולאחר מכן, יפורטו טענות המבקשת ביחס להוראות ההסכם הקיבוצי המוחלט.

#### ב. אוטנטיות ההתארגנות בנתבעת

21. הפסיקת קבעה שורה של מבחנים לבחינת האוטנטיות של ההתארגנות העובדים.

22. במקרה דנן, נראה כי ההתארגנות העובדים אינה יכולה לעמוד במבחנים שנקבעו, כאשר מדובר ואין מחלוקת עובדתית ב"התארגנות" לא אוטנטית על רקע של תובענה ייצוגית הנוגעת לזכויות מגן של אחת מהאוכלוסיות המוחלשות בישראל – העובדי הניקיון.

23. ההתארגנות נעשתה בסמוך וclasspath ממהלך של פשרה בתיק זה.

24. בנתבעת אין ועוד עובדים כלשהו, ובהתאם להסכם הקיבוצי המוחלט נראה כי אף אין כוונה להקים ועוד ולאקיים בחירות כלשהן לנציגות העובדים.

25. סעיף 12 להסכם הקיבוצי המוחלט קובלע כי נציגות העובדים הינה הסתדרות העובדים הלאומית בכבודה ובעצמה:

#### "12. נציגות העובדים"

12.1. ההסתדרות הלאומית היא באת כוחם של העובדים לפני הנהלה והיא הנציגות מוסמכת של העובדים בתברrah.

12.2. החברה רשאית למנות איש קשר מעובדי החברה, שיישמש כקשר בין לבין התסתדרות הלאומית.

12.3. הסתדרות הלאומית ו/או מי שיוסמך על-ידה לשם כך ידוע עם הנהלה  
ויטפל בעניינים השוטפים של העובדים הנוגעים לתנאי עבודה בחברה  
והנובעים מחוקי העבודה מההסכם הקיבוצי ומתקנון המשמעת"

26. לא די בכך שלא נקבע מגנון דמוקרטי לבחירות של נציגות עובדים, אלא שהחברה עצמה (!!!) היא זו שרשאית אם וככל שתחפוץ בכך באיש קשר מעובדי החברה שישמש כקשר בין להסתדרות הלאומית! וככל שלא תחפוץ? נראה שאין בכך כל צורך, ומילא נראה כי החברה והסתדרות הלאומית מסתדרות ביניהן יפה בלבדishiיה צורך באנשי קשר או ועד שרק יפריעו להן!

27. בנוסף, בהתאם לאמור בכתבבה אשר התפרסמה ביום 22.8.13 בעיתון גלובס (מצורפת כנספח ח') נראית כי הנטבעת היא זו אשר פנתה מיזמתה להסתדרות הלאומית, בעקבות מתווה העקרונות אשר נחתם בפברואר 2012 עם ההסתדרות הכללית למדינה ואשר נועד לשפר את מצבם של העובדי הקובלן. לפי היצוט המובא בכתבבה הסיבה לכך שהחברה פנתה מיזמתה לארגון עובדים על מנת שייאגד את עובדיה הינה על מנת שהעובדים "יקבלו יותר וישלמו פחות". שכן הרי ידוע כי חברות שהין קובלניות ניקיון המעסיקות לפני עובדים, ואשר נתבעות בתביעות ייצוגיות, נוטות לפתח אלטרואיזם אמיתי ודאגה כנה לכיסם וזכויותיהם של העובדים. עוד, בהתאם לאמור בכתבבה ולתגובה החברה שם, לכל עובד שהתקבל לחברה נמסר טופס הצטרפות להסתדרות הלאומית.

28. לאור האמור, נראה כי מדובר בהתארגנות אשר חטורה את המנגנונים הדמוקרטיים המאפיינים ההתארגנות העובדתית. ההתארגנות נוצרה בעקבות פניהו של המעבד. אין בנסיבות ועד העובדים נבחר, אלא ארגון העובדים הוא הנציג מול המעבד, והמעבד הוא הרשאי למנות איש קשר מעובדי החברה שישמש כאיש קשר ביןו להסתדרות הלאומית. לעומת זאת, לא נקבע כלל מנגנו על מנת לעודד פניות של עובדים לנציגות (וכי איזה עובד בכלל יעלה על דעתו לפנות לנציגות לאיש הקשר שהמעבד ממנה?!), לא נקבע מידת נוכחות וניראותה של הנציגות במקומות העבודה, למעט האפשרות לפנות באמצעות חוזרים נוגע לזכויות העובדים שיצורפו לתלוישי השכר פעמיים בשנה (ואשר ינוסחו בהסכם שני הצדדים להסכם הקיבוצי המיחוץ), וכן פעילות משותפת של הצדדים להסכם לקיים נסי הסבירה מקצועיים נוגע לשמרה על זכויות העובדים; ולמעט גביה של דמי חבר או דמי טיפול ארגוני. התארגנות "אוטונומית" זו משליכה מבון כפי שיפורט בהסכם על תוכן ההסכם הקיבוצי המיחוץ.

29. הנשיא אדרל בעב (ארצוי) 07/9 ארגון גנות חרדיות נ' הסתדרות המורים של אגוזת ישראל מיום 15.9.2008 עמד על החשיבות של הזכות להיבחר, עת סקר אף את פסיקת בית המשפט העליון בעניין. שם נקבע:

"מאפיינו הדמוקרטיים של הארגון צריךшибואו לידי ביטוי, בין היתר, בקיומן של בחירות למוסדות הארגון בהן ישתחפו כל תקופת זמן קצובה לכל חבריו. נציגי ארגון העובדים ומוסדותיו, אמוןיהם על יציג העובדים חברי הארגון כלפי

מעסיקיהם או כלפי רשות המדינה. סמכותם של נציגי הארגון לפעול לייצוג חברי הארגון, מקורה בבחירה על ידי ציבור חברי הארגון בכלל. בפסק דין עמידת של בית הדין הארץ נאמרו לעניין זה הדברים אלה:

"תנאי עיקרי בהגדרת "ארגון עובדים" הוא קיומם הילכיים דמוקרטיים והשתתפות חברי הארגון בבחירה מנהיגיהם, בספרו של פרופ' שירום אומר המחבר... כפי שהוסבר, פעילים איגודים מڪצועיים על פי מודל קבלת החלטות דמוקרטי. המובן המעני של מודל זה: 1. לחברי האיגוד המקצוע יש אפשרות מדי שנים אחדות להחליף את מנהיגות האיגוד על ידי הצבעה בקהל; 2. בתהליך הפוליטי הפנימי בתחום האיגוד המקצועי קיימת אפשרות השחק הוגן של מחרחות פוליטית בין מנהיגים שבשלטונו לקבוצות אופוזיצionarioות. משחק הוגן זה מצוי ביטויו, בין השאר, בכך שיש חילופי שלטון בין קבוצות האינטראס באיגוד המקצועי לעיתונים תכופות; 3. יש אפשרות לביקורת על פעילות המנהיגות באמצעות עיתונות האיגוד ומגנוני בקרה; 4. יש מידת מסוימת של 'דמוקרטיה ישירה', למשל, באמצעות הצעות עקרוניות של צירים בוועידה שנתית".

בהמשך הדברים בפסק דין עמידת נאמרו דברים אלה היפים לעניינו: "על מנת שארגון עובדים יזכה בזכויות המוקנות לו על ידי החקיקה עליו להבטיח דמוקרטיה, שתהייה אמיתי ולא פיקציה. על מנת למלא את התנאים הדמוקרטיים הנדרשים, צריך שהייה תקנון שיבטיח את כל עקרונות הדמוקרטיה, אך אין די בתקנון. יש צורך שהדמוקרטיה תהיה בידי ביתו בחים של הארגון".

בפסק הדין מטה הפעולה של ועדי העובדים הבלתי יהודים במשרד האווצר [29] סברתי עוד לפני שנים כך: "...אחת המטרות העיקריות של ארגוני העובדים, היא מתן אפשרות לעבוד לומר את דברו באמצעות ארגונו בעניינים הנוגעים לעבודתו. כאשר שוללים מהעובד את האפשרות לבחור את נציגו בארגון העובדים המיצג אותו, שוללים ממנו את האפשרות להביע את דעתו בעניינים הנוגעים לו בעבודתו.".

30. וכן בבג"ץ 7029/95 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - עמידת, הסתדרות העובדים מכבי ואח' פ"ד נא (2) 63, בעמ' 115, נאמר מפי השופט זמיר, בעניין השפעתו של מעביד על ארגון כגורם השולל את מעמדו כארגון עובדים, כדלקמן:

"כמו בהקשרים אחרים של ניגוד עניינים כך גם בהקשר זה, אין צורך להוכיח כי למעשה המעבד מפעיל השפעה על ארגון העובדים (כגון בדרך של התערבות בבחירה של הנהלת הארגון או בדרך של מתן טובות הנהה לנציגי הארגון) באופן המשרת את האינטראסים של המעבד ואינו מקדם את האינטראסים של העובדים. די בכך שקיים אפשרות ממשית שהארגון יושפע במילוי תפקידיו מנגד עניינים. השוו בג"ץ 531/79 סינעת 'הליך' בעיריות פתח תקווה נ' מועצת עיריית פתח תקווה ואח'. ראו גם א' ברק 'יעיגוד אינטראסים במילוי תפקיד', בעמ' 12.

צורך רבות לניגוד עניינים: בארגון עובדים, הזרה הבולטת והקשה היא, שליטה או השפעה מהותית מצד המעבד על העובדים (ולו רק על חלק מן העובדים) החברים באותו ארגון. אך קיימות גם צורות אחרות. גם שליטה או השפעה מהותית של גורם חיצוני אחר, כגון גוף שלטוני או קונצנזן כלכלי, עלולה ליצור מצב של ניגוד עניינים. בכלל מצב, השאלה אינה פורמלית אלא מהותית: אם ארגון העובדים נתון תחת השפעה, ישירה או עקיפה, של גורם חיצוני, במידה הzwartzaat אפשרה ממשית של ניגוד עניינים בתפקיד הארגון".

31. כפי שהולך ומתברר בעת האחרונה, החלטה מתפשטת תופעה שלאחר הגשתן של תובענות ייצוגיות נגד חברות המעסיקות עובדים בתחום השמירה והניקיון, פונה להסתדרות הלאומית אל החברות הנتابעות, ומציעה להן מעין "קרש הצלחה" יש מאין, בדמותו של הסכם קיבוצי ואשר בתמורה לו היא מקבלת דמי טיפול מהעובדים בסכומים של מיליון שקלים בשנה. ראו למשל, ת"ץ 6476/06 יגאל וירון נ' תבל אבטחה ניקיון ושירותים בע"מ, וכן את דבריו של מנכ"ל הארגון הארץ של חברות האבטחה, מר פיני שיף, אשר עמד על התופעה בדיון שנערך בע"ע 43491-10-11 טלי זלוטרובסקי נ' מיקוד ישראל אבטחה שירותים וכח אדם בע"מ:

"זו הזדמנות אחת ולתמיד לומר את דברינו... עונת הנדייה של חברות האבטחה להסתדרות הלאומית, התחלת תופעת טבע מעניינת, חברה שמקבלת תובענה ייצוגית, לאחר שהיא עבורה תהליך של העזה, כי המצב לא פשוט ארגונית ומשפטית עבור החברה, אבל אז היא מקבלת קרש הצלחה שמניע אליה משום מקום, אשר מתק אותה מההסתדרות הכללית ומוביל אותה להסתדרות הלאומית, וזה בא לציוו גואל לאותה חברה. זו השיטה שאחנו מדברים עליה".

32. הנהנים מהסכמים קיבוציים אלו הינם ההסתדרות הלאומית- אשר "מצרפת" לשורותיה כחרף עין מספר רב של עובדים המשלימים דמי חבר או דמי טיפול ארגוני, וכן חברה הנتابעת אשר מוצאת מוצא זול אשר יצילה מן התובענה הייצוגית (ולכל הפחות "יחסן") אותה מפני תובענות ייצוגיות בעתיד), וכן מרוייחת הסכם קיבוצי "זול" יותר לעומת התנאים להם זכאים העובדים חיים!, אשר גורע مزכויות העובדים לעומתם, העובדים, כפי שיובה להלן, אינם הנהנים מן התוצאות והמשמעות הכרוכות בכך, כלל וכלל, כפי שהיא ניתן לצפות ממקרים של התארגנות אוטנטית של עובדים.

33. לסיכומה של נקודה זו, נראה כי התארגנות העובדים אשר הולידה את ההסכם הקיבוצי אינה התארגנות אוטנטית, שכן היא נעשתה ביוזמתו ועידודו הפעיל של המעבד, היא נעדרת מגנונים דמוקרטיים, והמעבד הוא זה שראשי למנות נציג או איש קשר שיפעל אל מול ההסתדרות הלאומית. עוד יש להוסיף ולציין, כי כפי שיפורט בהרחבה להלן, ההסכם הקיבוצי אינו מוסף אל גורע מזכויות העובדים, וספק אם יכולה להיות התארגנות עובדים אוטנטית שתכילהה הינה לגורע מצויות העובדים, ואף בכך יש לחזק את העמדה ולפיה אין מדובר בההתארגנות  עובדים אוטנטית.

#### ג. ההסכם הקיבוצי אינו מוסיף זכויות ואף גורע מזכויות קיימות

34. ההסכם הקיבוצי המוחד קובע בסעיף ב':

"מובהר כי כל תנאי העסקה של העובדים יהיו בהתאם לתנאי העסקה המפורטים בהוראות ההסכם הקיבוצי הכללי בענף הניקיון מיום 15.1.1979 וצו ההרחבה מכוחו בהתאם להוראות הסכמים קבוציים בענף הניקיון כפי שאלה היו מעת לעת.  
הסכם קיבוצי כללי מיום 15.1.79 מצורף להסכם זה ומהו חלק בלתי נפרד ממנו."

35. מסעיף זה ניתן ללמידה כי ההסכם הקיבוצי המוחד מחייב את הזכות בהתאם להסכם הקיבוצי הכללי משנת 1979 ואת צו ההרחבה בענף הניקיון. ניתן היה לצפות כי בהמשך הקריאה של ההסכם הקיבוצי המוחד יתגלו זכויות חדשות המוענקות לעובדים, אך לא כך הדבר.

36. כפי שיפורט בהרחבה להלן, ההסכם הקיבוצי המוחד קובע שורה של הוראות, אשר במקרה הטוב אין מוסיפות מאום לעובדים, ובמקרה הגורע- גורעות מזכויותיהם.

37. סעיפים 5-4 להסכם הקיבוצי המוחד קובעים כדלקמן:

4. אין בהוראות הסכם זה כדי לגרוע מזכויותיו של עובד המוקנות לו מכוח הוראות חוק, הסכם קיבוצי כללי/ענפי, הסדר קיים או נהוג שהתגבש עבור חתימות הסכם זה ו/או כזה אשר יתגבש לאחר חתימת הסכם זה.

5. בכל מקרה של סתירה בין הוראות הסכם זה להוראות החוק, הסכמים קיבוציים, נהוג והסכם פרטניים, יגברו הוראות הסכם זה בהתאם למפורט בו בלבד וככל שההוראותיו אכן מתייבות עם העובד."

38. חוק הסכמים קיבוציים, תש"ז-1957 קובע:

"איסור לוודר על זכויות  
20. זכויות המוקנות לעובד בהוראות אישיות שהסכם קיבוצי אינו ניתנות לו יותר.  
שמידת זכויות  
21. זכויות עובד הקבועות בחוק יכול הסכם קיבוצי להסיק עלייהן אך לא לגרוע מהן.  
 ..."

סתירה בין הסכמים  
23. והוא חלים על עובד יותר מהסכם קיבוצי אחד, הולכים אחר הוראה שהוא לטובה  
העובד."

39. המבוקשת תטען כי סעיף 5 להסכם הקיבוצי המוחד קובע את מה שэмilia קבע בחוק הסכמים קיבוציים, ולפין הולכים עם הוראות המיטיבות עם העובד. אם כן, לא ברור מהו ערכו של הסכם קיבוצי מיוחד – ב'התארגנות אוטנטית', אשר אינו קובע שום הוראה אשר מיטיבה עם העובדים, ואך קובע הוראות הגורעות מזכויות העובדים המוקנות להם ממשילא, ומהו ערכה של הוראה כזו בהסכם קיבוצי אשר ממשילא אינו מיטיב את זכויות העובדים. כל שיש בכך לעשות הוא לבלב את העובדים, לסרבל ולהקשות על זיהוי הכללים החלים ביחס לעובדים. נראה כי כל מטרתו של ההסכם קיבוצי זה הינו להיטיב עם המעסיקים, ועם ההסתדרות הלאומית אשר מצאה לעצמה מקור כספי חדש.

40. המקורות הנורמטיביים המצדירים כioms את זכויותיהם של עובדי בענף הניקיון הם : 1. חוק העסקת עובדים על ידי קבלי שירות בתחום השמירה והניקיון גופים ציבוריים, התשע"ג-2013 וצו העסקת עובדים על ידי קבלי שירות בתחום השמירה והניקיון גופים ציבוריים, התשע"ג-2013. 2. הסכם קיבוצי בין המדינה להסתדרות הכללית מיום 4.12.2012 לגביו עובדים המועסקים בוגזר הציבורי, 3. הוראות החשב"ל 7.11.3- הגנה על זכויות עובדים המועסקים על ידי קבלי שירותים בתחום השמירה, האבטחה והניקיון 4. הסכמים קיבוציים כלליים בענף הניקיון וצו הרחבה בענף הניקיון.

41. אשר לחוק העסקת עובדים על ידי קבלי שירות בתחום השמירה והניקיון גופים ציבוריים והצו שהוצאה מכוחו, הרי שנחתם הסכם קיבוצי בין ההסתדרות הכללית לבין אחד מארגוני המועסקים בענף הניקיון ולפיו יאומצו קритריונים דומים אף ביחס לעובדי ניקיון המועסקים בוגזר הפרט. לפי המידע המתפרסם בעיתונות, הסכם קיבוצי זה הינו הרקע לפרישתה של הנטבעת מאותו ארגון מעסיקים, ואף הרקע למוטיבציה להעביר את עובדיה (שכן היא המעסיק הגדול ביותר בענף) להיות מאורגנים בהסתדרות הלואמית ולהתומות על הסכם קיבוצי שהינו לא רק גורע ביחס לזכויות העובדים בענף הניקיון כפי שאלה אמרות להיות מוסדרות בקרוב, אלא אף גורע בנוגע לזכויות הקיימות.

#### הפרשנות לפנסיה

42. בהתאם לסעיף ה' בצו הרחבה בענף הניקיון הקובלן כiom את התנאים המינימאליים המחייבים כiom בענף הניקיון, תקופת הניסיון הוגדרה כשות החודשים הראשונים מיום כניסה של העובד לעבודה, אולם נקבע כי "אחרי תקופת הניסיון ייחשב העובד קבוע וינהן מכל הזכויות הנובעות מהסכם זה מיום כניסה לעבודה"- כלומר, לאחר 6 חודשים יהיה וכי העובד להפרשות פנסيونיות רטראקטיבית החל מתחילה העסקתו בחברה.

43. סעיף י'బ' בצו הרחבה בענף הניקיון קובלן את שיעורי ההפרשנות לפנסיה לרכיבת תגמולים ולרכיב פיצויים :

"לשם הבטחת התנאים הסוציאליים המקובלים, על המעסיק לשלם, מיד חודש בחודשו- " מבטחים", או לקרו מוכרת אחרת, אחוזים מהשכר הכלול של העובדים לפי הפירות דלהן: ...  
תגמולים ופנסיה – 6%- 8.3% – פיצויים"

44. יצוין כי החל משנת 2007 מפרסם החשב"ל שורה של הוראות בדבר הגנה על זכויות עובדים המועסקים על ידי קבלי שירותים במסגרת התקשרויות עם המדינה, ו החל מיום 10.5.2009 קבעה הוראות החשב"ל 7.11.3 (אשר נוסחה עודכן מעט לעת) כי שיעור הפרשות המעביר לתגמולים עומד על 6%, לפיצויים על 8.33%, וכי הם יופרשו החל מן היום הראשון, וכן הוחל במסגרת צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקצועי במשק, הקובלן כי הכספי המופרשים לפיצויים אינם ניתנים להחזירה למעסיק (והחל מן הנוסח שפורסם ביוני 2010 הוכנס סעיף זה מפורשת מען הסר ספק ולפיו תשלומי הקובלן לרכיבת הפיצויים אינם ניתנים להחזירה).

45. לאחרונה אומצו בחקיקה ראשית הוראות הסכם קיבוצי מיוחד שנחתם בין הסתדרות הכללית לבין ממשלת ישראל ביום 4.12.2012, במסגרת חוק **העסקת עובדים על ידי קבוצי שירות בתחומי השמירה והNEYION בוגדים**, התשע"ג-2013. בהתאם לחוק נחתם צו (פורסם ביום 1.9.13, ק"ת 7286) המגן את הוראות הסכם המתייחסים עם העובדים, והכוללota בין היתר הפרשות בשיעור 7% לתגמולים ו-8.3% לפיצויים (ולרבות بعد רכיב דמי ההבראה), הפרשות לקרן השתלמות (בשיעור 2.5% עובד, 7.5% מעביד- לרבות מרכיב ההבראה), הגדלת מספר ימי הזכאות להבראה (7 ימים בשלוש השנים הראשונות, 9 ימים מהשנה הרביעית עד העשירית וכן הלאה) והגדלת מחיר יום ההבראה בהתאם למספר העובדים בשירות המדינה, שי לחג ומunkenyi מצויינות.

46. כמו כן, הוראת החשב"ל בדבר הגנה על זכויות העובדים המועסקים על ידי קבוצי שירותים בתחום השמירה, האבטחה והNEYION, בנוסחה מינוי 2013 (המאמצת את הסכם הקיבוצי שבין הסתדרות העובדים הכללית לממשלה מיום 4.12.2012) קובעת בין היתר כי **ההפקודות לביטוח פנסיוני הן לרביב התגמולים והן לרביב הפיצויים יבוצעו החל מהיום הראשון, וכן כי ההפקודות לרביב הפיצויים אינם ניתנים להזורה למעביד גם מקום שבו העובד הפסיק את עבודתו מרצונו:**

4.6.1.6. הקובלן יבטיח את עובדי ביטוח פנסיוני התואם את הקבוע **בצו ההרחבה לביטוח פנסיוני מكيف במשק לפי חוק הסכמים קיבוציים, תש"ג-1957**, (**ו"פ 5772 (י"ג 29.1.08)**,

(להלן: "צו ההרחבה"), בשינויים שיפורטו להלן):

4.6.1.6.1. על הקובלן לא יחולו הסיגים הקבועים בסעיף 4.א. – 5 לצו ההרחבה.

4.6.1.6.2. על אף האמור בצו ההרחבה (ובעיקר בסעיף 6.ד. לצו) שיעור ההפרשות מהשכר הפנסיוני לפוליסה אישית על שם העובד בקופת גמל (בהתאם לסעיף 13 של **חוק הפיקוח על שירותי פיננסיים (קופות גמל, התשס"ה-2005)**) אשר להם מחויב הקובלן החל מיום העסקת העובד לצורך ביצוע התקשרות יהיה כדלקמן:

סה"כ	הפרשות המעביר לפיצויים	הפרשות העובד	הפרשות המעביר
20.83%	8.33%	6%	6.5%

החל מיום 1.1.2013 שיעורי ההפרשות יהיו כדלקמן:

סה"כ	הפרשות המעביר לפיצויים	הפרשות העובד	הפרשות המעביר
21.83%	8.33%	6.5%	7%

4.6.1.6.3. על ההפרש הפנסיונית לעמוד בכל התנאים המוגדרים בסעיף 14 לחוק **פיטורים, התשכ"ג-1963**.

4.6.1.7. על אף האמור בסעיפים 3.א.1.- 6.ה. – 6.ג. לצו ההרחבה:

- 4.6.1.7.1. עובד המועסק על ידי הקובלן לצורך ביצוע חוזה זה יהיה זכאי לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות בשיעורים המצוינים לעיל **החל מיום העובד לצורן ביצוע ההתקשרות.**
- 4.6.1.7.2. **ההפקדות ותשלומי המעובד עבור פיצויי פיטורים לא ניתנים להחזרה למעביד גם במקרה שבו העובד הפסיק את עבודתו מרצונו.**
- 4.6.1.7.3. למען הסר ספק, מובהר כי למורות הוראות סעיף 23 **חוק הפיקוח על שירותי פיננסים (קופות גמל), תשס"ה-2005**, לא יהיה הקובלן רשאי למשוך את כספי התגמולים שנצברו בקופה, לרבות תגמול המעובד.
- 4.6.1.7.4. חל על הקובלן איסור לבצע את ההסדר הפנסיוני באמצעות סוכנות שהוא בעל עניין בה או שבבעל עניין בקבולן הוא בעל עניין בסוכנות.
- 4.6.1.8. הקובלן מתחייב להפריש לקופת גמל בגין קצובת הנסיעה המשולמת לעובד. הפרשות כאמור יהיו כדלקמן:

הפרשנות העובד	הפרשנות המעובד	סה"כ
10%	5%	5%

- 4.6.1.9. הקובלן מתחייב להחותים כל עובד מבין עובדיו במועד תחילת העסקתו במשרד על טופס בקשה להפקדה או אי-הפקדה לקרן השתלמות. העתק מהטפסים החתוםים יועבר למשרד תוך 60 ימים עד החתימה על הסכם ההתקשרות.
- 4.6.1.9.1. הפקדות לקרן השתלמות עבור עובדים שחתמו על טופס הקשה יתחילו במועד החתימה על הטופס. שיעורי ההפרשה יהיו כדלקמן בהתאם לכללים המפורטים בהודעה, "עלות שכר למעביד לכל שעת עבודה בתחום הניקיון", מס' 7.11.3.2. או הودעה, "עלות שכר למעביד לכל שעת עבודה בתחום השמירה והאבטחה", מס' 7.11.3.3.:

הפרשנות העובד	הפרשנות המעובד	סה"כ
10%	7.5%	2.5%

47. לעומת כל רשימות ההוראות הללו ניצב הסכם הקיבוצי המיחד בין המתבעת לבין ההסתדרות הלאומית, ולא רק שאינו נותן לעובדים תנאים מיטיבים, אלא הוא אף גורע מזכויות העובדים ביחס להוראות המינימאליות החלות כיום מכוח צו הרחבה בענף הניקיון.

48. בנגד למצוות הרחבה בענף הניקיון, סעיף 6.1 להסכם הקיבוצי המיחד קובע כי הזכאות לביטוח פנסיוני הינה לאחר 6 חודשים עבודה בחברה (למעט עובדים שהתקבלו כשם כבר מENTION בביטוח פנסיוני).

49. סעיף ייב למצוות הרחבה בענף הניקיון מעמיד כאמור את גובה ההפרשות לביטוח פנסיוני על 6% לתגמולים ו-8.3% לפיצויים. לעומת זאת, שיעורי ההפרשות לביטוח הפנסיוני שנקבעו בהסכם הקיבוצי המיחד בסעיף 6.5 הינו 5.5% - חלק העובד (תגמולים), 6% - חלק המעובד (תגמולים), ולגביה רכיב הפיצויים נקבע כי יופרש בהתאם לרכיב המדווג הקבוע בצו הרחבה לביטוח פנסיוני מكيف במשק. בהתאם למצוות הרחבה לביטוח פנסיוני מكيف במשק (אשר אינו חל

**מקום שבו קיים הסדר פנסיוני מיטיב** החל מיום 1.1.13. שיעור הפרשות המיטיב לפיצויים הינו 5%, והחל מחודש 1.1.14. יעלה ל-6%.

**55. סעיף 6.8 להסכם הקיבוצי המיטיב קבוע כך :**

"למן הסר ספק, עובד אשר **קיים לגביו הסדר ביטוחי קודם**, והוא  **מבוטח פעיל** בהסדר פנסיוני כלשהו המבוסס על שיעורי הפרשות העולים על שיעורי הפרשות המפורטים בסעיף 6.5 דלעיל, י Mishik לחול עליו ההסדר הביטוחי הקודם, וב└בד שגובה הפרשות יהיה כאמור בסעיף 6.5 **במקרה בו שיעור הפרשות בהסדר הביטוחי הקודם עולה על שיעור הפרשות הקבוע בסעיף 6.5 להסכם זה ההפרש יחול על העובך**, ככל שייחפות בכך, ועל פי שיקול דעתו, **ובהתאם ינוכו משכרו** **שיעוריו הפרשה העולמים על חלק המעביר (תגמולים + פיצויים) הקבוע בהסכם זה."**

**55.** סעיף זה פוגע בעובדים במספר דרכים: **ראשית** ההסכם קבוע כי ההסדר המיטיב החל על עובדים מכוח צו הרחבה בענף הניקיון, יחול רק לגבי עובד שכבר בוטח בהסדר ביטוחי והוא  **מבוטח פעיל**. המשמעות הינה כי עובד חדש שמתחיל לעבוד בחברה מוצא מתחולתו של ההסדר הפנסיוני המיטיב הקבוע באותו הרחבה בענף הניקיון, ומוחלים עליו התנאים הפחות טובים הקבועים בהסכם הקיבוצי המיטיב. אף ביחס לעובד קיים של החברה אשר קיים ביחס אליו ההסדר ביטוחי מיטיב, הרי שלא יחולו עליו ההוראות המיטיבות שבצזו הרחבה בענף הניקיון במקרה שאינו מבוטח פעיל (ומקרה כזה עשוי להתעורר בין היתר מקום בו המיטיב לא הפקיד לעובד את הכספי בביטחון הפנסיוני במשך מספר חודשים).

**55. שניית**, אף ביחס לעובדים אשר מבוטחים בביטחון הפנסיוני מיטיב לפי ההסדר שבצזו הרחבה בענף הניקיון- הרי שבהתאם להוראות סעיף זה המיטיב יהיה מחייב להפריש אך ורק את הסכומים הפחות הקבועים בהסכם הקיבוצי המיטיב, ואילו ההפרש שבין הסכום בהסכם הקיבוצי המיטיב לזו המיטיב (הקבוע באותו הרחבה בענף הניקיון) יעשה **לבקשו של העובד ועל חשבונו!**

**55.** עוד עולה השאלה, מה קורה ביחס לעובדים אשר היה חל עליהם ההסכם המיטיב מכוח צו הרחבה בענף הניקיון, ואשר הנקבע לא הפריש עבורם בהתאם לשיעורים הקבועים באותו הרחבה? האם עובד כאמור ייחסב כעובד אשר **קיים לגביו הסדר ביטוחי קודם**, והוא  **מבוטח פעיל בהסדר פנסיוני כלשהו המבוסס על שיעורי הפרשות העולמים על שיעורי הפרשות המפורטים בסעיף 6.5**? שכן, ראוי להזכיר, התובנה הייצוגית בעניין זה נולד בדיקות שהנבעת לא הפרישה לעובדים בהתאם לשיעורים שהיא מחייבת להפריש לעובדים מכוח צו הרחבה בענף הניקיון!

**תלווש שכיר**

**54. סעיף 7 להסכם הקיבוצי המיטיב קבוע כי יש למסור לעובדים תלושי שכיר בהתאם לחוק הودעה לעובד (תנאי עבודה), התס"ב-2002. ככל הנראה נפלת טעות בהסכם הקיבוצי המיטיב, ונראה**

כפי הכוונה היא למסירותם של תלושי שכר בהתאם לקבוע בתיקון 24 לחוק הגנת השכר. ממילא הסעיף אינו מוסיף על האמור במסגרת תיקון 24 לחוק הגנת השכר, ואך אינו מתייחס לחלק מן הפרטימש שבהתאם לתוספת לחוק הגנת השכר קיימת חובה לכלול בתלוש השכר כגון: שם משפחה ושם פרטי של העובד ומספר זהותו שלו; שם המעבד; מספר זהותו שלו או מספר התאגיד, ומען מקום העבודה או עסקו של המעבד; תאריך תחילת העסקה; ותקן מצטבר אצל המעבד או במקומות העבודה, לפי הגבואה; מספר ימי העבודה ושעות העבודה במקום העבודה בתקופה שבהuda שולם השכר; מספר ימי החופשה שניתנו בתקופת התשלומים ויתרת ימי החופשה; מספר ימי שולם השכר; מספר ימי החופשה שניתנו בתקופת הנדרש בפועל בתקופה שבהuda שבעודה המחלה שנוצלו בתקופת התשלומים ויתרת תקופת המחלה הצבורה; וכו'...).

**55.** ממילא, הרי שאי מסירותם של תלושי שכר בהתאם לחוק הגנת השכר מהו עיריה פלילית, ולפיכך אין בסעיף זה כדי להוסיף מאום, והוא אף אינו קבוע סנקציות כספיות או עונשיות נספנות במקרה של הפרה זו בנוסף לאלה הקבועות מילא בחוק.

**56.** עוד קבוע סעיף 7 כי בקבלה עובד חדש תיתן לו החברה טופס המפרט באופן ברור את כל תנאי עבודתו. אף בסעיף זה אין כדי להוסיף על האמור בחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002, אשר קבוע כי אם מסירת הודעה לעובד הכוללת את מלאה המידע הנדרש בהתאם לחוק, מהו עיריה פלילית.

#### פתרונות

**57.** סעיף ט"ו להסכם הקיבוצי מיום 15.1.1979 (אשר בהתאם לסעיף ב להסכם הקיבוצי המיעוד יחול על העובדים), קבוע ביחס לפיתורים כדלקמן:

##### "ט"ו. פיתורים רגילים

1. פיתורים רגילים של עובדים, לאחר תקופה הנסיוון, אפשריים רק מסיבה מספקת ובהודעה

מוקדמת של יום אחד לכל חדש עבוזה (מכסimum 12 יום) לוועד העובדים ולעובד.

2. חוזבת ההודעה המוקדמת כנ"ל החלת גם על העובד המתפטר מעבודתו.

3. צמצום העבודה מהו סיבה מספקת לפיתורים.

4. שמות המפוטרים יקבעו בהסכם הדדי לפי צרכי מקום העבודה, רמת העובדו של העובד ובהתחשב בותקו של העובד במקום העבודה ובמצבו הסוציאלי.

5. עובד שפטור מחמת צמצום בעבודה, זכותו לשוב לעבודה, במקרה של קבלת עובדים.

טור 6 חודשים מיום הפיתורין.

6. במקרה של חלוקת דעת בין הצדדים בדבר הצורך בצויר בצוירם. ינהגו לפי סעיף י"ח דלהלן

נקובע מגנון פתרון חילוקי דעתת-ע.ג. [...]"

**58.** לעומת זאת קבוע סעיף 8 להסכם הקיבוצי המיעוד כך:

"8. פיתורי עובדים אפשריים מסיבה מספקת או על פי דין.

8.2. צמצומים בעבודה והפסקת פעילות באתר מסוים יהו סיבה מספקת לפיתורים.

8.3 בקרה של פיטוריים צפויים תקבע זהות המפורטים על פי צרכי העבודה, ויתקו של העובד בעבודה.

8.4 טרם תתקבל החלטה בעניין פיטוריו של עובד מן המניין (קרי- לאחר תקופת ניסיון), תזמין החברה את העובד לשימוש כדין, עם העתק בכתב להסתדרות הלאומית.

8.5 לאחר ביצוע השימוש וככל שהחברה תחליט לפטר עובדים יהיו הפיטורים סופיים."

59. בטוטם יובא המשכו של סעיף 8 תבקש המבוקשת להתייחס להוראות הסעיף שהובאו עד כאן.

60. ראשית, לעומת ההחלטה הקיבוצי הכללי משנת 1979 אשר קבע כי צפויים בעבודה הינם סיבה מספקת לפיטורים, מרחיב ההחלטה הקיבוצי המוחך וקובע כי הפסקת פעילות באתר מסוימים מהוות סיבה למספקת לפיטורים. במצבות בה חברות ניקיון מפסיקות פעילות באתרים מסוימים ומתחילהות פעילות באתרים אחרים חדשת לבקרים, הרי שיש בתוספת זו כדי להכשיר פיטורי עובדים בכל פעם שהחברה מפסיקת במכרז, ובלי קשר לצורך שלא ביצוע צפויים (כלומר, גם במקרה בו זכתה במקביל החברה במכרז אחר).

61. שניית, בהתאם להסתכם הקיבוצי הכללי משנת 1979 הרי ששמות המפורטים בקרה של צפויים נקבעה בנסיבות הדדיות, ככל פרט במערכות, פיקוח והסכמה של ארגון העובדים או ועד העובדים. ואילו בהסתכם הקיבוצי המוחך, הגם אין בו מנגנון דמוקרטי של ועד העובדים, הרי שארגון העובדים אינו שותף להחלטות בדבר זהות המפורטים במקרה של צפויים. למעשה, מעורבותו של ארגון העובדים מתמיצה בכך שהוא מכתב החזמנה לשימוש שנשלח להעתק ממנו.

62. בנוסף, במסגרת ההחלטה על זהות המפורטים, בהתאם להסתכם הקיבוצי הכללי משנת 1979 רמת עובdotו של העובד הייתה שיקול בהחלטה בעניין פיטורים, שיקול אשר אינו כלל במסגרת השיקולים בבחירה המפורטים בהסתכם הקיבוצי המוחך. יש בכך משום הגברת של אלמנט השרירותיות בבחירה המפורטים.

63. שלישיית, בהתאם להסתכם הקיבוצי הכללי משנת 1979, לעובד שפותר מחמת צפויים בעבודה, הייתה שמורה הזכות לשוב לעבודה, בקרה של קבלת עובדים, תוך 6 חודשים מיום הפיטורים. מנגנון זה נועד למנוע את התופעה הפסולה של "דילנות מסותובות", בהן מצד אחד מפורטים עובדים קיימים, ומצד שני נשכרים לעובדה עובדים חדשים, וכל זאת על מנת למנוע מהעובדים לצבר וותק וזכיות. במסגרת ההחלטה הקיבוצי המוחך אין הוראה דומה, ובמקום זאת נקבע כי הפיטורים הינם סופיים.

64. רביעית, ההחלטה הקיבוצי הכללי משנת 1979 קבע מנגנון לבירור חילוקי דעתות במקרה בו אין הסכמה בין ארגון העובדים או ועד העובדים למשיק בדבר הצורך בצוויים. בהסתכם הקיבוצי המוחך לא נקבע הוראה דומה, וככל הנראה לאור חוסר המעורבות של ארגון העובדים בהליך הפיטורים והשלב המאוחר בו ארגון העובדים בכלל מקבל הודעה בדבר הפיטורים, נראה כי הצדדים לא מעלים על דעתם אפשרות שארגון העובדים יחולק על דעתו של המעסיק ביחס לצורך בצוויים.

56. בהמשך קובע סעיף 8 להטכם הקיבוצי המיחד הוראות נוספות אשר המבוקשת תבקש להתייחס אליהן להלן:

"8.6 עובד אשר סיים עבודתו באתר בתוצאה מכך שהחברה חבלה לספק שירותים באתר זה, מכל סיבה שהיא, ישובץ לעבודה באתר חלופי בהתאם תנאי שכר (למעט במקרה של רשות ציבורית ללקוח במגורר הפרט). סיום העבודה באתר לא תהווה סיבה לתשלום פיצויי פיטוריים וסירוב עובד להשתבץ לעבודה חלופית בהתאם תנאי שכר דינה בהתאם מזכה בפיצויי פיטוריים.

8.7 עובד אשר מזמן השירות יבקש לסיום העסקתו, ישובץ לעבודה באתר חלופי באותו שכר. ניוד כאמור לא ייחשב כהרעה ו/או שינוי בתנאי העסקת.

8.8 מעבר עובד מעבודה בהתאם תנאי שכר עבור מזמן שירות במגורר הציבורי לעבודה עבור מזמן שירות במגורר הפרטיל לא תהווה הרעה ו/או שינוי בתנאי העסקת ולא תהווה עילה לתשלום פיצויי פיטוריים וסירוב עובד להשתבץ לעבודה עבור מזמן שירות במגורר הפרטיל כאמור, מכל סיבה שהיא, דינה בהתאם מזכה בפיצויי פיטוריים."

56. בבע"ץ 8111/97 922/97 הסתדרות העובדים החדשה נ' התעשייה האוירית לישראל בע"מ, פ"ד נח(6) 481 (להלן: פרשת רמת"א) נקבע על ידי בית המשפט העליון: "לבעלי זכות בחור את זכות המתפרק, שהואrecht להזזה עמו. זכות זו היא זכות יסוד חוקתית... הזכות לחופש עיסוק מוקנית לעובדים גם בחוק יסוד: חופש העיסוק. הזכות לחופש עיסוק מאפשרת לאדם לבחור היכן ישקיע את הונו האנושי. בחירה זו מושפעת משיקולים מגוונים וביניהם גם זכות המעבד. למוטר לצין, כי לא כל המעבדים עשויים מחקש את נבדלים זה מזה בהיבטים רבים, כגון מצבם הכלכלי, אפשרויות הקידום במסגרת עסקם, יכולת העבודה הקיימית בעסקם ועוד. אליז' עובד לבחור בין מעביד חדש לבין התפטרות (גם אם דינה כפיטוריים), כאשר קיימת החלטה להיווטר עובדו של מעבידו המקורי, יש עמה פגעה בחופש העיסוק שלו. פגעה בחופש העיסוק מתיקיימת, לא רק כאשר נמנעת מהעובד לחולוטין הזכות לבחור את מעבידן, אלא גם כאשר זכות הבחירה שלו נפגעת, ואפילו בעקיפין.

67. המבקשת תטען כי יש להחיל פטיקה זו, על הרצינול העומד מ אחorigה, גם על עבודתו של עובד קבלן ועל זכותו לבחור את מעבידו – גם אם מדובר ב מעביד עקייף. שהרי גם אם המעסיק הרשמי" הוא חברת הקבלן, המעסיק העקיף, המפעל בו מועסק עובד הקבלן, הוא שמהווה את סביבת העבודה האמיתית של עובד הקבלן, על קרירה החברתיים, אופי העבודה, תנאי העבודה הפיסיים, וمسגרת העבודה. אין לפגוע בזכות היסוד ה חוקנית של עובד הקבלן לבחור את מעסיקו, אף אם פורמלית מדובר ב מעסיק עקייף, ולא ב מעסיק ישר. שהרי, גם בשעה שמדובר בעסיק עקייף, זהותו, תנאי העבודה עצמו, וمسגרת העבודה, הם תנאי יסוד להתקשרות המשולשת, ולא ניתן ללמד לתוכה ההתקשרות הזו כי תנאי מכללא להתקשרות עובד קבלן היא הסכמתו המשתמעת להצבה בכל אתר שהוא.

#### 68. סעיף 1(א) לחוק פיצויי פיטוריים קובע:

"[א) מי שעבד שנה אחת ברציפות – ובעוד עונתי שתי עונות בשתי שנים רצופות – אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד ופטור, זכאי לקבל מעבידו שפטירו פיצויי פיטורים".

69. סעיף 11 לחוק פיצויי פיטוריים, תשכ"ג-1963 קובע מקרים בהן התפטרות עשוי להיחשב כפיטורים, ובסעיף 11(א) :

"התפטר עובד מחתה הרעה מוחשית בתנאי העבודה, או מחתה נסיבות אחרות שביחס לעובדה לגביו אותו העובד שבו אין לדרש ממנו כי ימשיך בעבודתו, רואים את ההतפטרות לעניין חוק זה כפיטורים."

70. בסעיף ד(3) להסכם הקיבוצי הכללי בענף הניקיון מיום 15.1.1979, אשר במסגרת החסכים הקיבוצי המישדי נקבע בסעיף ב' כי הוא ממשיך לחול על העובדים, נקבע:

"ד.(3) העובדים אצל הקבלן, שהועברו מקבלן קודם, למקום העבודה זה, זכאים לתשלום תוספת וותק ולכל שאור הזכיות הנובעות מותק, חופשה והבראה - לפי שנות עבודתם במקום אצל הקבלנים הקודמים, להוציא פיצויי פיטורים, שאוותם קבלו העובדים מהקבלן הקודם ושיחסובם יהיה מיום שהתחילה עבודתם אצל הקבלן הנוכחי...".

71. הוראה זהה קיימת אף בסעיף י(2) לצו הרחבה בענף הניקיון.

72. בית הדין הארץ נדרש לפרשנות ויישום סעיפים אלה בשורה של פסקי דין. כך למשל, בע"ע 324/05 ריבת אציג'ילדייב נ' עמיישב שירותים בע"מ (מיום 27.3.06, פורסם ב公报):

"...פסק דין דינמיקה<sup>[4]</sup> עסק בעוכדת ניקיון אשר עבדה יותר משנה במקום העבודה, קבלן הניקיון והחולף והעובדת המשיכה לעבוד באותו מקום בעוכדת מתעם קבלן הניקיון החדש. שם נקבע, כי גם מקום בו המשיכה העבודה לעבוד באותו מקום פיזי לאחר החלפת קבלן הניקיון. ואף אם מסרבת היא להצעות עבודה חלופיות, זכאית היא לפיצויי פיטורים. טעם אחד להחלטה היה, כי הקבלן היוצא, אשר נתבע על ידי העובדת, לא הציע לה הצעת עבודה ממשית. הטעם השני היה, כי העובדת בענף הניקיון, כמו עובדים בענף השמירה, שעבדה במקום עבודה אחד או אצל הקבלן אחד יותר משנה, זכאית לפיצויי פיטורים מהקבלן

היצא בעת החלפת קבלני נייקון במקום העבודה. שם נאמר בעניין ההסכם הקיבוצי וצו ההורחה של ענף הניקון:

"[8] בהסכם הקיבוצי בענף שירות הניקון נקבע, כי כל ספק שירותים אחראי כלפי עובדי בגין החזקה בה העסיקם במקום מסויים והוא ספק שירות הניקון.

בהתאם הקיבוצי בענף ספק שירות נייקון, שנחתם ביום 15.1.1979, כולל בסעיף ד(3) התיאתוט ישראל לסוגיה שבפנינו כדלקמן:

"ד.(3) העובדים אצל הקבלן, שהועברו מקבלן קודם, במקום העבודה זה, זכאים לחשлом חוספת וותק וכללשאר הזכויות הנובעות מותק, חופשה והבראה - לפי שנות עבודתם במקום אצל הקבלנים הקודמים, להוציא פיצויי פיטורים, שאוחם קבלו העובדים מהקבלן הקודם ושיחסובם יהיה מיום שהתחילה עבודתם אצל הקבלן הנוכחי..." [זהדגשה הוספה – ס.א.]

בדומה, נקבעה אחוריותו של כל קבלן לעובדיו זואת ביתר בהירות ופשטות, בהתאם הקבוצי בענף שנחתם ביום 30.6.1985:

"ד(3) עובדים שהועברו מקבלן ללקוח אחר במקום העבודה, זכאים לקבל חוספת וותק וכלל שאר הזכויות הנובעות מותק, לפי שנות עבודתם במקום אצל הקבלנים הקודמים, למעט פיצויי פיטורים אותן חייב לשלם כל קבלן עם סיום תפקידו כמשמעות". [זהדגשה הוספה – ס.א.]

בצ"ו ההורחה החל על הענף, <sup>[15]</sup> נקבע בסעיף י' 2 כדלקמן:

"העובדים אצל הקבלן, שהועברו מקבלן קודם, במקום העבודה זה, זכאים לחשлом חוספת וותק וכלל שאר הזכויות הנובעות מותק, חופשה והבראה - לפי שנות עבודתם במקום אצל הקבלנים הקודמים, להוציא פיצויי פיטורים, שאוחם קבלו העובדים מהקבלן הקודם ושיחסובם יהיה מיום שהתחילה עבודתם אצל הקבלן הנוכחי". [זהדגשה הוספה – ס.א.]

תכלית הטעיפים האמורים בהסכם הקיבוצים ובצ"ו ההורחה ברורה על רקע מאפייניו של הענף. כעולה ממחקר שנערך לאחרונה במסגרת אוניברסיטת תל-אביב, <sup>[16]</sup> בו נאמר:

"ענף פעילות שמיידה, אבטחה וניקון כולל כ- 3000 חברות. היקף הפעילות זהשונייה – ס.א.] בענף נאמדת בכ- 6.5. מיליאוד ש"מ מוחכם גודלו של ענף הניקון נאמד בכ- 2.5 מיליאוד ש"מ. ענף שירות הניקון מוגדר כענף מפותץ... המאפיין במספר רב של מתחדים בעלי מחוורי הכנסות יחסית נמוכים המנכחים ביחד כ- 74% מהשוק. מיפוי של החברות המובילות בענף מצביע כי החברה הדומיננטית בענף... מגנולת מהוחר הכנסות של כ- 255 מיליון ש"מ.... חלק מחברות הניקון הגדלות נוחנות שירות נייקון באמצעות פניה לחברות אחרות המהוות קבלני משנה שלתן. דבר זה מוסיף למורכבות השוק ומשפיע על שיטת התמודוד...".

באשר לכמות המועסקים בענף, נכתב:

"ענף השמירה, האבטחה והניקון... נמצא במוגמת גידול של כ- 7% בשנה, לפי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. על פי סקר שוק של חברת דן אשר בדיסטריט, הידועה היא כי היום עומדת כמות המועסקים בשוק על כ- 135,000 עובדים....".  
באשר למאפייני העובדים בענף, נכתב:

"חלק מן הענף עוסק בחחומי התחמצעות ספציפיים (ניקיון clean rooms, ניקיון חלונות בಗבאים ועוד), אולם רובם המכרייע של העובדים הינם עובדים בלתי-מקצועיים, בעלי מאפיינים דמוגרפיים המאחדים אותם:

1. מינדר: נשים מהוות את הרוב המכרייע של העובדים בענף.
2. סוציאו אקונומי: מרבם העובדים מגיעים מרקע סוציאו אקונומי נמוך, ובדגש על האוכלוסייה הערבית ואוכלוסיות העולמים מבריה'ם לשעבר.
3. רמת השכלה: נמוכה (עד 12 שנות לימוד, בד"כ פחות מכך).
4. גיל: ישנים עובדים בגילאים מגוונים, אולם ישנו ריבוי גביה'ה יחסית לאוכלוסייה של עובדים צעירים (עד גיל 25) ומבוגרים (מעל גיל 50).
5. עובדים זרים: בחלק מן המקומות מועסקים עובדים זרים...".

מסכימים החוקרים את ניתוחם מאפייני שוק הניקיון, בין היתר, במתקנות הבאות: "השוק מתורתי מאד ומפוץ ביותר. חסמי הכניסה והיציאה לשוק כמעט שאינן קיימים, ונוצרה סיטואציה של מחירות מחרידים פרועה. החירות יוצרת "מרוץ לתחייה" המוביל לכטוטם גובר באחווי הרווח של כל המחרידים בשוק. גם יתרונם לגודל אין מספיקים בכך להבטיח נחלה שוק, כיון שנאננות הלקוות נמוכה ביותר והם עובדים באופן כדי למתחדרים הזולים ביותר. ניסיון למצב מוגדר על בסיס מותג המציג משהו מעבר למחריד זול ביותר נראה כמעט חסר סיכוי..."

אחווי הרווח הנמוכים, אשר ממשיכים לדעת בהדרגה, מביאים לירידה בנסיבות העבודה של העובדים בענף...התוצאות פוגעת בראש ובראשונה בעובדים, אך פוגעת באופן מהותי בחברות בענף ובمعدדים...".

צא ולמד, בענף הניקיון החלפת קבלנים הינה חזון נפרץ. בדרך כלל זוכות חברות הניקיון בעבודה באמצעות זכייה במכרז לתקופה מוגבלת. ככל שלא עולה בידי אותה חברת להמשיך ולזוכות גם במכרז הבא הרי שהחברות מתחלפות. הנוגג המובהן מalto בענף הוא, כי במקום העבודה בו מתחלפים קבלני ניקיון, אחראי כל קבלן לפני עובדיו לתקופה בה הוא סיפק את שירותי הניקיון במקומות, ואינו אחראי לתקופות שלפני ואחרי תקופתו, לדבות אחראיות לתשלום פיזי פיטורים. הוכאות לפיזי פיטורים כמה, איפוא, עם החלפת מתן השירותים במקום העבודה.

בפועל, על פי הסכמים קיבוצים וצווי הרחבה, הזכות לשני שלישי מפיזי הפיטורים מובטחת בקרן הפנסיה ועם קרות האירוע המובהק לפיזי פיטורים זכאי העובד לקבל ממעסיקו את השליש הנותר משיעור הפיזיים הקבועים בחוק. דברים אלה נכוןים גם מקום בו מדובר בעובדת המשיכה לעבוד אותו מקום העבודה פיזי.

[...]لطעמי, חוצאה זו תואמת את צרכיהם של המטיסקים והעובדים בענף הניקיון, כאחד. התוצאה ממסדרים אלה למשתקים בענף הניקיון היא חד משמעית. בראש ובראשונה, קבלן המתחילה לספק שירות ניקיון במפעל לא ימצא עצמו אחראי לחובות של הקבלן הקודם. שנית, נחسن הצורך לעורך החשבנות בין קבלן הניקיון לבין מקבל השירות בגין חובות עבר לעובדים. זאת ועוד, החברה החדשה מקבלת תשלום עבור שירותים שהיא מספקת בתקופה שתחילה לאחר הזכיה במכרז. מכאן, כי עלות העבודה במקום אינה כוללת את חובותיו של הספק הקודם.

[10] כאמור לעיל, בהסכם הקיבוצי בענף האחזקה והኒקון נקבע, כי על המפעלים להפריש כספים ל"קרן מבטחים" עבור העובדים כאשר הפרשה זו כוללת פיצויים פיטוריים.<sup>[17]</sup> החברה שבפניו אינה חברה ב"התאחדות החברות ו\_kbלי האחזקה והኒקון בישראל" ועל כן ההסכם הקיבוציים בענף אינם חלים עליה. מאידך, חל על החברה בענף הኒקון וההחזקה אשר מחייב, בפרק י"ב שבו, הפרשה ל"mbטחים" בשיעוריהם הבאים: דמי מחללה 2.5%; תגמולים ופנסיה 6%; פיצויי פיטוריים 8.3%.

בפסק דין מרחב אבטחה<sup>[18]</sup> נפסק, כי עובדת ניקיון אשר התפטרה בעת החלפת קבלן הኒקון במקום העבודה וכאיית לקבל פיצויי פיטורים מהකבלן היוצא, אצלו עבדה. שם הצעיר הקבלן היוצא לעובדת הצעות חלופיות, שלטעמה היו פחות טובות מאשר מקומם עבדתה בו עבדה דרכו עד שהוחלף. פסק הדין התבפס במקרה זה רק על סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, המKENה זכות לפיצויי פיטורים מקום בו חלה הרעה מוחשית בתנאי עבודה, ולא על זכות הנובעת מעצם החלפת קבלני ניקיון. (ראו לעניין זה סעיף 12 לפסק הדין). אולם, בית הדין, בסעיף 14, התייחס לפסק דין דינמיקה, באמרו:

לא למזהר לעזין, כי המוגמה הנוכחית בהסכם הקיבוציים בענף הኒקון ובענף שימושה ואבטחה היא, שעם חילופי המבעליים ישלם המבעלי המוחלף פיצויי פיטורים לעובדיו, גם אם הם ממשיכים לעבוד באותו מקום עבודה אצל מעביד חדש (לענין זה ראה סקידתו של הנשיא סטיב אדלר ב-עדם 1011/04, 1014/04). דינמיקה שירותים (1990) בע"מ - טטיאנה ווורונין ואחרי, טרם פורסם, ניתן ביום 21.8.2005, להלן - פרשנת דינמיקה). עוד יש לעזין, כי התמצאה אליה הגענו בעדרוע זה מתיישבת עם חוץאת פסק הדין בפרשנת דינמיקה ועם התקבילה שהובילה לתוצאות צו.

[ההדגשות במקור]

27. בית הדין הארץ שב לא פעם וחזר על ההלכה ולפיה במקרה שמשמעות הפסיד במכרז, לעובד כמה זכאות לפיצויי פיטוריין, אשר נשמרת גם מקום שהוצאה לעובד הצעת עבודה חלופית על-ידי המפעיק. לאחרונה, בית הדין הארץ אף לא נזקק להוראה בצו הרחבה או בהסכם קיבוצי על מנת לקבוע כי קביעה זו הינה קביעה כללית. ראו לעניין זה פסיקתו של ידי בית הדין הארץ בע"ע 32805-11-11 אופק מ.ב. חברה לניהול ואחזקה בע"מ נ' אולג בליזור (מיום 8.7.13):

"יש לדחות את טענות המערערת, לפיה הוצאה למשיב עבודה חלופית על ידי המערערת, וכך און המשיב זכאי ממנה לפיצויי פיטוריים. אף בהנחה שהמערערת הציעה למשיב עבודה חלופית במקום אחר, אין בכך כדי למנוע מהמשיב לקבל פיצויי פיטוריים ממנה. לפי פסיקתנו, כאשר עובד ממשיך לעבוד באותו מקום עבודה, הרף חילופי מעשייקים, העובד יהיה זכאי לתשלום פיצויי פיטוריים מהמעביד הראשוני, אפילו אם סייר בלבד להצעת עבודה חלופית (עמ"נ 324/05 אצ'ילדייב - עמיישב שירותים, ניתן ביום 27.3.06 [פורסם בנבו]; עד"מ 1011/04 דינמיקה שירותים - ווורונין ואחרי, ניתן ביום 21.8.08 [פורסם בנבו])."

74. והנה, ההסכם הקיבוצי המוחד בחר לא רק שלא להחיל את פסיקתו של בית הדין הארץ, אלא לגרוע באופן מפורש מזכויות העובדים אשר בית הדין הארץ שבפעם אחר פעם וחזר עלייהן. כיצד ארנון עובדים בהתארכנות "אוטנטית" מסכים שיתיחסו לעובדים ה"מאורגנים" כחפצים, مثل ברגים ומחדרים ולא בני אדם בעלי אוטונומיה ורצו חופשי???

75. ראשית, קבע ההסכם הקיבוצי המוחד כי הפסקת פעילות באתר מסויים הינה סיבה מספקת לפיטוריהם. לאחר מכן, מוסיף וקובע ההסכם הקיבוצי כי לחופין, יכול המעסיק להודיע לעובד כי הוא מעביר אותו למקום העבודה מרוחק, שתנאי העבודה בו שונים, הסביבה האנושית והחברתית שונה, וכל עוד השכר לא משתנה, הרי שלפי ההסכם הקיבוצי המוחד, לא קמה זכאות לפיצויי פיטורים וסירוב לכך ייחשב כהתפטרות שאינה מזכה בפיצויים! כמובן, נשלט מהעובד הזכות להשאר במקום העבודה תוך קבלת פיצויים מן הקובל היוצא. עוד נקבע כי במקרה בו מזמין השירות חוץ בהפסקת העבודה, הנتابעת רשאית לשכזו בכל מקום, ככל העולה על רוחה, בשעות עבודה שונות, בתנאי עבודה ואפי עבודה שונים, וכי אף בכך לא אין לראות כהרעת תנאים המזכה בפיצויי פיטורים!

76. גם לעובדי ניקיון, ישנה זכאות מינימאלית ליצור קשרים אנושיים, ולקבל יחס הרואי לבני אדם ולא עובדים ש קופים. בהתאם להסכם הקיבוצי המוחד שנולד מההתארכנות ה"אוטנטית", עובדת ניקיון שהועסקה 20 שנה במקום מסויים יוצרה קשרי חברות, קשרים אישיים, התרגלה במקום מסויים, ניהלה את אורחות חייה באותו מקום, הייתה שותפה לאירועים שמחים ועצוביים, הרי שאמ לא תיאות לקבל על עצמה את הצעת העבודה החלופית בעקבות אובדן המכרז ישלו ממנה פיצויי הפיטורים.ומי יותר על הזכות זו בשם? ועוד בניגוד לפסיקה של בית הדין הארץ? ארנון העובדים ה"אוטנטיכי" שף לא טרח לקיים בחירות. צר לבקשת לומר אך אין מנוס, פסו מן העולם הימים בהם העובדי הניקיון היו בבחינת אוחל הדוד תום, הן של ארנון העובדים והן של המעבד, אשר סבורים ככל הנראה בהסכם זה כי ניתן לעשות בעובדים ככל העולה על רצונם תחת איצטלה של המילים "הסכם קיבוצי".

77. יתר על כן, כפי שנקבע בהסכם הקיבוצי המוחד, העברה של עובד ממזמין שירות במגזר הציבורי – בו זכאי העובד למגוון רחב תנאים מיטיבים (וAINם מותמצים בשכר) מכוח הוראות החשכ"ל בעקבות החתימה על הסכם קיבוצי מיוחד על ידי ההסתדרות הכללית החדשה וחקיקה שנעשית בימים אלו, לעובדה אצל מזמן שירות במגזר הפרטי – בו תנאי העובדים נכון להיום ו אף לנוכח הסכמים קיבוציים אשר גורעים מזכאות העובדים כגון זה – לא תחשב בהתאם להסכם הקיבוצי המוחד כהרעת תנאים או מזכה בפיצויים, וסירוב לכך יהווה התפטרות שאינה מזכה בפיצויים!! אם זו אינה הרעת תנאים – אין אלא לתהות הרעת תנאים מהי???

78. המשמעות המعيشית של סעיפים אלה, הינה כי העובדים רבים אשר הנتابעת תבקש לסייע את העסקתם מכל סיבה שהיא (בין אם בשל הפסקת מתן שירותים באתר מסויים, בין אם מסיבה אחרת) כל שעליה לעשות זה להציג לעובד עבודה בתנאים גראויים יותר, באתר מרוחק יותר, בשעות שאין נוחות לו, ולדאוג שהשכר שיוצע לו יהיה זהה, כל זאת על מנת להביאו לידי התפטרות ואז תוכל הנتابעת לטענו כי מכוח ההסכם הקיבוצי הרי שהיא אינה חייבת בפיצויים – וזאת בניגוד להוראות חוק פיצויי פיטורים ולפסיקה! או כי עובד שמועסק באתר

מסויים בניקיון במשך שנים ובות, בהחלפת החברה המספקת שירותים ניקיון, ככל שהעובד יבחר להישאר במקום עבודתו משכבר הימים, הוא לא יהיה זכאי לפיצויים מן הנتابעת. למעשה בכך נמנעת הזכות של העובד לבחור להישאר באותו מקום העבודה תוך קבלת פיצויים.

**79.** מדובר בתוצאה קשה מאוד, והמבקשת תטען כי סעיפים 8.6-8.8 להסכם הקיבוצי המוחדר מוגדים לחוק פיצויי פיטוריים, לפסיקת בית הדין לעובדה ולעקריו תום הלב אשר ביחס לעובדה קיבוציים הינו מוגבר.

### 曩יגות עובדים

**80.** כפי שתואר לעיל, סעיף 12 להסכם הקיבוצי המוחדר קובע מנגנון שלא רק שאינו דמוקרטי לצורך קביעת曩יגות עובדים, אלא אף הינו מוטה לטובה עניינו של המעסיק, שכן הוא זה שיכל למנות איש קשר בין החברה לבין הנסיבות הכרואות עניינו. אותו איש קשר שמנוה המעסיק אמור להיות הכתובת הפנויותם של העובדים...

### "12.曩יגות עובדים"

**12.1. הנסיבות הלאומית היא באט כוחם של העובדים לפני הנהלה והוא הגיגות מוסמכת של העובדים בחברה.**

**12.2. החברה רשאית למנות איש קשר מעובדי החברה, שיימש כקשר בין לבין הנסיבות הלאומית.**

**12.3. הנסיבות הלאומית ו/או מי שיוסמך על-ידה לשם כך ידוע עם הנהלה ויתפל בעניינים השוטפים של העובדים הנוגעים לתנאי עבודה בחברה והנובעים מחוקי העבודה מההסכם הקיבוצי ומתקנו המשמעת"**

**81.** המבקשת תטען כי ככל שהכוונה הייתה לעודד התארגנות עובדים אוטנטית ולהטיב את תנאי העבודה של העובדים היה מקום להקים ועוד עובדים, לקבוע בחירות דמוקרטיות, לשלו נציגים של ארגון העובדים לכל מקומות העבודה, ולעודד מעורבות.

**82.** המבקשת תונה כי יכול ארגון העובדים לוותר מראש על ניסיון להקים ועוד עובדים מייצג, וمعدיף במקום זאת לראות בעצמו בכיגות מוסמכת, בתיווך של איש קשר שהמעסיק עצמו ממנה?!

**83.** הסכם קיבוצי אשר מראש שולל מנגנון דמוקרטי, לא רק שמעיד על מידת האוטנטיות של ההתארגנות, אלא שהוא פוגע בזכויות העובדים, במובן זה שהוא רק יקשה על עובדים אשר יבקשו להקים ועוד אמיתי.

**84.** לא מן הנמנע כי ועוד עובדים נבחר ואוטנטי עשוי להיות לוחמני, ולבוא בדרישות שונות להטיב את תנאי העבודה הקשים של העובדים. כלפי ארגון העובדים וככלפי המעסיק. נראה כי לארגון העובדים ולמעסיק נוח הרבה יותר כי לא יהיה ועוד שיפריע להם לנשל את ענייניהם של

העובדים, תוך שהם כMOVן מבטיחים את האינטרסים שלהם עצמם, מעל ראש או מאחורי גבם של העובדים.

#### תנאי עבודה לעובדי ניקיון המועסקים בגורם הציבורי

85. ביום 4.12.12 נחתם הסכם קיבוצי מיוחד בין ממשלת ישראל להסתדרות העובדים הכללית החדשה, בעקבות מסמך הבנות מיום 12.2.2012, שבו נקבעו שורה של הוראות מרחיקות לכת בדבר שיפור השכר של עובדי קבלני שירותים בתחום הניקיון והשימירה.

86. כך, בין היתר נקבעוعلاה מדורגת בשכר החודשי המינימלי, מענקים מצוינות, שיעורים מוגדים להפרשות גמל לקבע לרבות بعد עבודה ביום המנוחה או בשעות נוספות ולאחר קצובת נשיאה, זכאות להפרשות למשך השתלמות, הגדלת מספר ימי ההבראה ומהחר ליום ההבראה (בהתאם למחיר השירות המדינה), סבוז ארוחות ושיע לחגים.

87. צוין כי לפי הכתוב אשר התפרסמה ביום 22.8.13 בעיתון גLOBס (מצורפת **כנספה ה**'), החברה פנתה בסמוך לחתימה על מסמך הבנות בין המדינה לבין ההסתדרות הכללית אל ההסתדרות הלאומית.

88. בנוספ', ביום 31.7.2013 התקבל בכנסת חוק העסקת עובדים על ידי קבלני שירותים בתחום השימירה והניקיון בגופים ציבוריים, התשע"ג-2013 (פורסם ביום 6.8.2013, ס"ח 2406). מכוח החוק זה נחתם צו העסקת עובדים על ידי קבלני שירותים בתחום השימירה והניקיון בגופים ציבוריים, התשע"ג-2013. (החוק והצו מצורפים **כנספחים א' וב'** בהתאם).

89. הייתה עם חקיקת החוק ועם הוצאה הצו החלתן של הוראות ההסכם הקיבוצי מיום 4.12.2012 החולו על כלל קבלני השירותים בתחום הניקיון והשימירה המועסקים עובדים המועסקים בגופים ציבוריים כהגדרתם בחוק, ולפי סעיף 9 לחוק נקבע כי החל מיום 1 בנובמבר 2013 או ביום 1 בחודש שבתום 75 ימים מעת חילוץ החוק (לפי המאוחר) יראו כל חוזה קיים בין המדינה לקבלן כאילו כלולות בו הוראות לפיה הקובלן יהיל על עובדיו העובדים בגוף הציבורי את אותן תנאים לעבודה, הרי שמלילא החל מאותו מועד הוראות אלו יחולו אף על עבודתה של הנתבעת בעניין זה (כל שלא תבחר להודיע למדינה על ביטול ההתקשרות לפי סעיף 9(3) לחוק).

90. אולם, תחת שההסכם הקיבוצי המוחדר יאמץ בחום את הוראות ההסכם הקיבוצי מיוחד שנחתם בין ההסתדרות הכללית לממשלה ואשר מיטיב את זכויות העובדים המועסקים בהתקשרות עם המדינה באופן משמעוני, כפי שניתן היה לצפות מהסכם קיבוצי שענינו הטבת זכויות העובדים, כל התייחסות של ההסכם הקיבוצי המוחדר בעניין זה הנה דאגה צרופה ל麻痹 שמא ייפגע מהוראות אלה.

91. שתי הוראות בלבד בהסכם הקיבוצי המוחדר מתיחסות ליישומן של הוראות שנקבעו בהסכם הקיבוצי מיום 4.12.2012, ותחת שייקבעו אמצעים שיבטיחו יישום יעיל וモצליח של ההוראות לטובת העובדים, סעיפים 14-13 להסכם הקיבוצי המוחדר קבועים כך:

"**13. באשר לעובדי ניקיון המועסקים בגורם הציבורי – יחולו הוראות ההסכם הקיבוצי המוחדר מיום 4.12.2012 בדף השוואת תנאים לעובדי המזג'ר הציבורי,**

לרובות הוראות החשב הכללי שהוצאו מכוחו וזאת אצל המזמינים אשר ייקבע  
לגביהם כי הסכם השוואת התנאים יחול בהתקשרויות עם ועם החברה ואשר  
הסכם ההתקשרות עם החברה עודכן בהתאם, וזאת בכפוף לשיפוי  
החברה ע"י הלוקה, ובאופן מלא, בגין התנאים העודפים הקבועים  
בהסכם זה.

14. למען הסר ספק מובהר בזאת כי הוראות ההסכם מיום 4.12.2012 יחולו על  
החברה ועובדיה רק מקום בו הסכם ההתקשרות בין החברה לлокה אצלו  
מושגים העובדים ייקבע זאת באופן מפורש, תוך תשלום בפועל של מלאו  
התמורה המגיעה לחברת לצורך יישום הסכם זה.

92. סעיפים אלה אין מוקנים זכויות המיטיבות עם העובדים, אלא לכל היוטר מאמצים את  
ההסדר הקבוע בהסכם קיבוצי אליו הגיע ארגון עובדים אחר עם המדינה, ואשר אומץ בחקיקה  
ראשית ומצו שמקורו מכוח החוק, וכך זאת תוך קביעת תנאים מגבלים ליישום אשר מנוגדים  
להסכם הקיבוצי מיום 4.12.2012 ולחוק העסקות העובדים על ידי קבלני שירות.

93. הוראות אלה למעשה קובעות כי על מנת שההוראות המיטיבות שנקבעו בהסכם הקיבוצי  
המיוחד בין המדינה להסתדרות הכללית יחולו, נדרש שיתקיים מספר תנאים: 1. ההסכם  
ההתקשרות עם החברה יעודכן. 2. בהסכם ההתקשרות תהיה התחייבות לשיפוי מלא של  
החברה בגין התנאים העודפים הקבועים בהסכם הקיבוצי המיוחד. 3. ההסכם ההתקשרות  
יקבעו במפורש כי הוראות ההסכם מיום 4.12.2012. 4. תשלום בפועל מלא התמורה  
המגיעה לחברת לצורך יישום הסכם על ידי מזמין השירות.

94. וודges, בהתאם לסעיף 9 לחוק לא נדרש תיקון מפורש בכתב של הסכמי ההתקשרות הקיימים,  
אלא ההוראות המיטיבות מוחלotas ונקראות אל תוך החוזה:

"9. לעניין התקשרות של גוף ציבורי עם קבלן שירות בתחום המשירה או הניקיון  
שנערכה לפני יום תחילתו של חוק זה (להלן - חזה קיים), יחולו הוראות אלה:

(1) החל ביום כ"ח בחשוון התשע"ד (1 בנובמבר 2013) או ביום 1 בחודש  
שבטום 75 ימים מיום תחילתו של חוק זה, לפי המאוחר (להלן - היום הקבוע),  
יראו כל חזה קיים כאילו כלולה בו הוראה כאמור בסעיף 4;

(2) הוראות סעיף 2 יחולו, מהיום הקבוע ואילך, לגבי עובדים של קבלן שירות  
בגוף ציבורי המבצעים בעבודתם בהתאם לחזה קיים, לרבות בהתאם לחוזה  
שתוקן, שתקופתו הוארכה או שמומשה זכות ברירה הכלולה בו"

95. לפיכך הרי שקביעת תנאי ולפיו החולת ההוראות המיטיבות מותנית בכך שההסכם ההתקשרות  
יקבע זאת במפורש, הינה לא רק גורעת מזכויות העובדים, אלא אף מנוגדת להוראות החוק.

96. עוד יש לציין כי במסגרת הדיוונים בוועדת העבודה והרווחה אודות חקיקת החוק, הוועלה  
שאלת ביחס להכנסת סעיף שיפוי לחוק או לצו, אך זו נדחתה, והחוק והצו אינם קבועים  
הוראה בדבר שיפוי של הקובלן. לפיכך, קביעת תנאי ולפיו התשלום לעובדים מותנה בקבלת

תשלום בפועל ובהתחייבות לשיפוי מלא, משאלו במקרה לא נכללו בחוק הר' **שהכנסתם**

**ב hasilcum הקיבוצי המיעוד מהו ניסיון לעקוף את החוק ואת האמור ב hasilcum הקיבוצי מיום**

#### 4.12.2012 ולגרוע מזכירות העובדים!

**97.** האם צריך לקבוע כי עובדי הניקיון, וליתר דיוק עובדות הניקיון, אשר אין שותפות ברוחוי החברה, יזכו לזכויות שモגות לעובדי הניקיון המוצבים במגזר הציבורי רק במקרה והחברה מצליחה לגבות תמורה מלאה, וכי בדיקוק יהיה זה שיקבע מהי תמורה מלאה? כיצד העבודות בכלל יכולות לדעת האם תמורה או לא?

**98.** לאור האמור, הר' שאין בסעיפים 14-13 להსכם הקיבוצי המיעוד משום הטבה לעובדים, אלא פגעה, שכן ההסכם הקיבוצי המיעוד קבע הגבולות של מטרתן לדאוג אך ורק לקבלן עצמו, וספק אם הן חוקיות לנוכח חקיקתו של חוק העסקת עובדים על ידי קבלני שירות בתחומי המשמירה והניקיון בגופים ציבוריים, התשע"ג-2013.

#### מנגוני ביקורת, יישוב סכסוכים, חילוקי דעתות והגברת האכיפה

**99.** "ה'חידוש העיקרי' שההסכם הקיבוצי כביבול מציג, אינו נוגע לזכויות כלכליות או זכויות אישיות אחרות הניתנות לעובדים, אלא נוגע בעיקר למשור היחסים הקיבוציים שבין ארגון העובדים לבין המ עסק, ולדרכי האכיפה ויישוב חילוקי דעתות וסכסוכים בין הצדדים החתוםים על ההסכם הקיבוצי. הנתבעת תבקש לטען כי ככל שזו "ההטבה" לעובדים הגלומה בהסכם הקיבוצי המיעוד, הר' שאין בכך די, ולא מדובר בהטבה מבחינת העובדים שכן אין בכך כדי להקנות להם זכויות אישיות כלשהן, וודאי שלא כלכליות.

#### מס ארגון ודמי חבר

**100.** אף בעניין זה נראה כי אין כל הטבה ממשמעותית לטובת העובדים.

**101.** בהתאם לסעיף 43 להסכם הקיבוצי המיעוד גובה דמי החבר הינו בשיעור 0.95% מהשכר המדווח לביטוח הלאומי, ובהתאם לסעיף 44 להסכם גובה דמי הטיפול המוצע הינם 0.8% מהשכר המדווח לביטוח לאומי, נכון ליום חתימת ההסכם.

**102.** הגם שהכיס אליו מגיעים הכספיים משתנה, השיעורים הינם לשיעורים הנגבים על ידי ההסתדרות הכללית, ואין בהם משום הטבה כלשהי לעובדים.

ኖכח כל האמור, בית הדין הנכבד מותבקש להתיר לבקשתו להציג שבחותרת, ולהלופין לראות כאמור בבקשתה זו התגוזות להסכם פשרה לפי סעיף 18(ד) לחוק הסכמים קיבוציים, ולא לאשר את הסכם הפשרה לאור ההסכם הקיבוצי.

בשים לב שההסכם הקיבוצי היו חלק בלתי נפרד מהסכם הפשרה, **בית הדין הנכבד מותבקש לפסול את ההסכם הקיבוצי המוחץ**, הוא משומש שמדובר בהתארכנות לא אוטנטית, והן בשל כך שהוראותיו מנוגדות לזכויות המוקנות מילא כיום לעובדי הnikion וככל תכליתו היו להרע זכויות אלו במסגרת "התארכנות אוטנטית".

בנוסף, לאור אופי ההסכם הקיבוצי ולטענות המועלות בבקשתה זו, **בית הדין הנכבד מותבקש לפסול את ההסתדרות הלאומית מלחת חלק בליווי בביוץ הסכם הפשרה** ומتابק שומנו ובודק לשם מימוש תוכן הסכם הפשרה.

עוד יתבקש בית הדין להורות כי כל הסדר שיאשר יותנה בשליחות הוודעות לכל חברי הקבוצה בשפות העברית, הערבית, האמරית והרוסית, וכן כי תישעה פניה טלפונית אל עובדים אשר לא פנו בתקופת ההתיצבות. בית הדין הנכבד מותבקש אף להורות על תקופת התיעצבות ארוכה יותר, לנוכח קשיי הנגישות שעשוים להיות חלק נכבד מחברי הקבוצה.

בית הדין הנכבד מותבקש אף להורות כי מנגנון הבדיקה של זכאות חברי הקבוצה יהיה כזה התואם מעסיק שיש לו בכלל רגע נתון כ-7 עובדים, וכי כולל מספר עובדים שייהיו פנויים לכך ושיעבדו על כך במסגרת זמן ראוי. כמו כן, מותבקש בית הדין לקבוע כי תקרת פיצוי של 30,000 ₪ בחודש אינה סבירה בשים לב למספר העובדים והיקף ההכנסות של הנ忝בעת שהיא כ-1,200,000,000 ₪ לשנה אשר הינה כאמור חלק מתאגיד רב לאומי שמחזירו השנתי היו 66,000,000,000 ₪ - בהתאם לפרסומי הנ忝בעת עצמה!!!.

בבית הדין האזרחי לערבותה  
ב' ר' ש' ל' ס'

מספר הליך: 11-11-48575  
בפני כב' הנשיאה דיתה פרוז'ינין

בעניין:  
סנאנא אבו עאב  
ע'י ב'כ עזה'ד דוד לפו ו/או מיכל לובסקי  
הلال 8, ירושלים 9458108 ;טל: 02-6504950 ;פקס: 02-6504960  
המבקשת

- נגד -  
אי. א. אס. אס אשמורות בע"מ  
ע'י ב'כ עוז'ד שלמה בכור ו/או דוד בכור  
ר/או יקטרינה ברנגולץ  
מבית התעשיינים, רח' המרד 29, תל אביב 68125  
טל: 03-5103906 ;פקס: 03-5103905  
המשיבה

## הודעה על הגשת הסכם פשרה מתוקן

בהתאם להחלטת בית הדין הנכבד מיום 17.9.2014, שניתנה על בסיס הסכמת הצדדים, מוגש  
לבית הדין הנכבד הסכם פשרה מתוקן, בהתאם לעקרונות שנדרנו בדיון באותו יום, שעיקרם  
להלן:

- א. ההסתדרות הלאומית אינה עוד צד להסכם;
- ב. רוייח לירון קלינר תשמש כممונה (סעיף ההגדרות וסעיף 5.1);
- ג. כל עובד יוכל לפנות בעצמו או באמצעות ארגון עובדים לשוח把他 בוטה בו הוא חבר (סעיף 5.8);
- ד. לכל חבר קבוצה תינתן אפשרות לבחור כי הסכם הגיע לו יופק בקרו פנסיה, בכפוף להוראות הקורן והוראות מס הכנסת (סעיף 5.8.6);
- ה. הוסף מגנון השגה על מצאי הממונה וכן דיווח לבית הדין (סעיף 5.8.5);
- ו. ב'כ התובעת יהיה מעורב ביצוע ההסכם (סעיף 5.6; סעיף 5.8.2 וסעיף 5.8.5).
- ז. הגדרה תקופת התיקיבות באופן שיהיה ברור שמדובר ב-90 ימים, ואיליהם נוספו עוד 14 ימים לפנייה באמצעות ארגון עובדים בו העומד חבר (סעיפים 5.7-5.8);
- ח. משלוח הודעה תקופת הקבוצה יעשה בשפות העברית, הערבית, הרוסית והאהמරית ויפורסמו מודעות בעיתונים זה במקביל לשלוח המכתבים (סעיף 5.7) והן לאחר סיום ביצוע התשלומים (סעיף 5.8.5);

יוער, כי מגנון הצמדה ומשלוח הודעות בדו"ר רשום היי נמצא גם בהסכם הקודם שהוגש (סעיפים 7.8, 7.4 וסעיף 5.8.4 להסכם הקודם), והערות היועמ"ש בעניינים אלו לא היו רלוונטיות. מען הסר ספק, **סעיף 5.4 וסעיף 5.7** להסכם המתוקן קבועים מגנון הצמדה, וסעיף 5.7 להסכם המתוקן קבוע כי ההודעות ישלחו לחבר הקבוצה בדו"ר רשום.

העתק מועבר בד בבד לב'כ היועץ המשפטי לממשלה.

דוד לפו, עוז'ד  
ב'כ המבקשת

## **הסכם פשרה בתובענה "יצוגית"**

**גרסה מעודכנת לאחר שימוש התנגדיות  
בתיק 48575-11-11 ابو עסב נ' איי אס אס אשморת בע"מ  
שנערך ונחתם ב \_\_\_\_\_ ביום \_\_\_\_\_**

**סנאא ابو עסב ת.ז. 086068467**

ע"י עוזי דוד לופו  
מרח' היל 8, ירושלים  
טל': 02-6504950 פקס': 02-6504960

**בין:**

(להלן: "התובעת")

**מצד אחד**

**אי. אס. אס אשמורת בע"מ ח.ב. 510508633**

ע"י עוזי שלמה בכור ו/או עוזי דוד בכור  
מרח' המרד 29, בית התעשיינים, תל אביב-יפו  
טל': 03-5103905 פקס': 03-5103906

**לבין:**

(להלן: "הנתבעת")

**מצד שני**

והנתבעת הינה חברת העוסקת בין היתר במתחן שירותים ניקיון;  
והואיל: וביום 27.11.2011 הגישה התובעת נגד הנתבעת תביעה בתיק ס"ע - 48575-11-  
11 בבית הדין האזרחי לעבודה בירושלים;  
והואיל: וכתבת התביעה כלל בקשה לאישור תובענה ייצוגית (להלן - "הבקשה  
לאישור") בגין אי ביצוע הפקודות המעביר בסעיף התגמולים בהסדר  
הפנסיוני;  
והואיל: והצדדים מסכימים על כך כי התובענה הייצוגית מעלה שאלות מהותיות של  
עובדיה או משפט המשותפות לכל חברי הקבוצה וכי סיום ההילך בהסדר  
שרה הוא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה בחלוקת נסיבות הענין;  
והואיל: וסכום התובענה הייצוגית, בהתאם למפורט בבקשת אישור נתען על ידי  
התובע הוא סך של 78,750,000 ₪.  
והואיל: והצדדים מצאו לנכון ולראוי לנחל ביניהם מומי והידבות מחוץ לכוחתי בית  
הדין, על מנת להגיע לפשרה מוסכמת;  
והואיל: ובמועד חתימת הסכם זה, אין וודאות שהבקשה לאישור ו/או התובענה  
הייצוגית תוכרע לטובת חברי הקבוצה, לרבות בהלכי הערעור על החלטות  
כאמור, בין היתר לאור תחולת הסכם העבודה הענפי על החברה ועובדיה  
במס התובעת;

ס. נס. מ. 48575-11-11  
ב- 27.11.2011  
ב- ירושלים

והואיל:  
זה לבון סכום הפיצוי או הסעד המוצע בהסדר פרשה  
בית המשפט היה מחייב בתובענה הייצוגית לשובת הקבוצה, הוא קטן.

והואיל:  
והצדדים שיוו נגד עיניהם בהסכם זה, את תרומתה של הגשת הבקשה  
לאישור התובענה הייצוגית שהוגשה בתיק זה לאכיפת התcheinויות הנتابעת  
כדין מח' גיטא, ומайдן גיסא את החשיבות שיש ביציבותה של הנتابעת על  
מנת שתוכל להמשיך ולקיים את התcheinוביותה דין לפני עובדיה.

והואיל:  
ומוסכם על הצדדים שהסכום זה נעשה, כפשרה בלבד, ולפיכך, במידה והסדר  
הפשרה לא יאשר בכל שלב שהוא, ולא יקבל תוקף של פסק דין. יחוירו  
הצדדים לעמדותיהם, כמפורט בכתביו הטענות בתיק זה;

והואיל:  
והצדדים מעוניינים לסייע את הסכוז ביניהם באופן מוסכם ובדרך שת比亚  
לכדי סיום ההליך המשפטי.

והואיל:  
ובכפוף להסכמות כאמור בהסכם זה, אין בחותמה על הסכם זה משום  
הסכמה או הכרה של הנتابעת באפשרות לנחל כנגד תביעה ייצוגית או  
בעצם הזכאות לזכויות הנتابעת;

#### לפייך הוסכם הוחרה והותנה בין הצדדים בדילמן:

##### 1. הגדרות:

"התביעה" – כתב התביעה שהגיש התובע נגד הנتابעת בתיק 11-11-48575.

"הבקשה לאישור" – הבקשה לאישור תובענה ייצוגית בעלת אי ביצוע הפקודות  
המעביר בסעיף התגמולים בהסדר הפנסיוני.

"התובענה הייצוגית" – ההליך המוסכם כאמור בתנאי הסכם זה.

"התקופה הקובעת" – התקופה שמתחלילה 7 שנים לפני יום הגשת הבקשה לאישור  
ומסתימת ביום הגשת הבקשה לאישור.

"חברי הקבוצה" – עובדי ניקון שהועסקו על ידי הנتابעת בתקופה הקובעת או בחלק  
ממנה לפחות חצי שנה, למעט עובדים אשר ניהלו ו/או מנהלים הlion משפטים בוגדים  
הATABUT, ו/או שהגיעו להסכם או הסדר פשרה עם הנتابעת, בקשר עם התקופה  
הקובעת או חלק ממנה – לגבי אותו חלק.

"עלית התביעה הייצוגית" – אי ביצוע הפקודות המעביר בסעיף התגמולים בהסדר  
הפנסיוני, אשר בית הדין הנכבד התקבקש לשארה בבקשת לאישור.

"משמעות" – רוחן קליינר, שהיא בעל ניסיון בפיתוח מדיקות כנדרש בהסכם זה,  
מהיותה רוחח חיצונית בזאת האכיפה מכוח ההסכם הקיבוצי שבין ההסתדרות  
 הכללית לבין ארגון חברות השמירה, והצדדים מצהירים כי אין ולא יהיה להם שום  
קשר עבודה או אחרים עמה, והיא תואר על ידי בית הדין במסגרת מתן תוקף של  
פסק דין להסכם זה.

"פסק הדין" – פסק הדין הנדון תוקף של פסק דין להסכם זה.

"מועד אישור הפספט" – מועד מתן פסק הדין.

2. הבקשה לאישור תתקבל ופסק דין בתובענה הייצוגית יינתן, על יסוד הסכמת הצדדים  
בתאים כאמור בהסכם זה.

יום לutf, ט"ז  
מספר 44562  
וילם טולמן

- הנ壯עת מצהירה ומתחייבת כי היא תפעל, בהתאם להוראות הסכם זה, וכן לקיים הוראות הסכם הקיבוצי בעקבות ההחלטה והנסיבות ו/או ההסדרים הקיבוציים הכלליים ו/או המיעודים החלים עליה ותשלם לעובדיה את הזכויות כמפורט בבקשת אישור, בכפוף להוראות הסכם זה. 3.
- מוסכם כי חברי הקבוצה יקבלו פיצוי בגין עלית התובענה ייצוגית שייחסוב לגבי חבר קבוצה בשיעור של 6% משכרו הקבוע לפיצויים עד תקירה של שירה מלאה לכל היוטר 186 שעות לחודש) באופן רטראקטיבי לתקילת עבודתו, בגין הפיקודת המעביר בסעיף התגמולים לפנסיה, שבעצמו בפועל ובלבך שעבד בתבעת מעל 6 חודשים מתחילת עבודתו ועד לשיוםה או ליום הגשת הבקשה לאישור, לפי המוקדם. 4.
- לצורך ביצועו של הסכם זה, מסכימים הצדדים כדלקמן:
- 5.1** הצדדים מסכימים למינוי ממונה מוסכם, רו"ח לירון קלינר (להלן: "המומנה"), אשר בכפוף למטען תוקף של פסק דין להסכם זה יבצע בדיקה של חברות החברות בעילות התובענה הייצוגית, בהתאם לעקרונות תישוב הזכות האישיות כמפורט בסעיף 4 לעיל, בעוד מעקב אחר ביצוע התשלומים לעובדים בהתאם לחברות כפי שתתרבhor ויאשר את ביצוע התשלומים. הכל בהתאם למפורט להלן.
  - 5.2** הנ壯עת תשא בכל עלות שכר טרחתו של המומנה, בהתאם לתנאי התשלום כפי שיסוכמו עמו.
  - 5.3** בתוך 60 ימי עבודה מיום אישור הסכם, תעמיד הנ壯עת לרשות המומנה את כל המסמכים וה楣יעד, הנוגעים לפרטים אוזוחות חברי הקבוצה לרבות נתוני השכר בתקופה הקבועה בכפוף לחתימה על כתוב התחייבות לשמירה על סודות.
  - 5.4** המומנה יערוך בדיקה וייחסב את הסכום המגיע לכל אחד מחברי הקבוצה בעילת התובענה הייצוגית כמפורט לעיל, ויעביר את תוצאות הבדיקה לנ壯עת ולביב'כ התובעת בתוך 90 ימים מיום קבלת הנתונים כאמור (להלן - "הՁות הראשוני"). תישוב סכום הזכאות כמפורט בתוספת השכר של החברה יבוצע בתוספת הפרשי הצמדה למzd מיום סיום עבודתו של העובד בתבעת או מועד מתן תוקף של פסק דין להסכם הפשרה - לפי המוקדם מביניהם - ועד למועד מתן תוקף של פסק דין להסכם זה.
  - 5.5** כל צד יהיה רשאי להעיר העורתו לגבי הדיו"ח הראשון בתוך 30 ימים מיום קבלת הנתונים מהמומנה כאמור. לא העיר צד מהצדדים העורות לדיו"ח הראשון במועד כאמור ייחסב כאילו הסכום לאמור בדיו"ח.
  - 5.6** בתוך 30 ימים מקבלת העורות הצדדים לדיו"ח הראשון יעביר הבודק לנ壯עת ולביב'כ התובעת דיו"ח סופי הכול פרטם אודות חברי הקבוצה שזכהים לפיצוי, לרבות שמות העובדים ותעודות הזהות שלהם, ואת סכום התשלומים המגיע לכל אחד מחברי הקבוצה בגין אי תשלום מלא או חלק של תנומי המשיך כמפורט לעיל.
  - 5.7** בתוך 60 ימים קבלת הדיו"ח הסופי תשליך הנ壯עת הוועדה בדו"ר רשום, על חשבונה, לכל אחד מחברי הקבוצה, בהתאם לכתחום הרשותה במערכות השכר של הנ壯עת ותזמין אותם, בהודעה זאת, לכל אחד ממשרדי הפזרים ברחבי הארץ ולחלוון באמצעות פניה לארגון העובדים בו חבר העובד, ככל שהוא חבר בו, לקבל את התשלום המגיע להם או להורות על הפיקודתו בקרן פנסיה של חבר הקבוצה. היה חבר הקבוצה עובד בפועל של הנ壯עת, ישולם הפיצוי באמצעות תלוושו שכרו, או יופקד לפחות הפנסיה בהתאם לבקשת חבר הקבוצה. ההודעות ינשוחו בשפה העברית, הערבית, הרוסית והאהרית. בטפלף, יפורסמו מודעות בשני 언ינאים יומיים, בשני 언ינאים סופשבוע, וכן בשני

זה לטט, עט  
מ"ר 4462  
ח' תאליה וחלם

א"י אם אם - אשראי בע"מ

עיתונים יומיים בשפות הערבית והروسית, ובهم יוזמתו עובדי הנتابעת בתקופה הרלוונטית ליצור קשר עם, בין היתר ויבן באמצעות ארגון עובדים, על מנת לברר את זכאותם לפיצוי מוכחת הסכם זה.

עובד שייתיצב במשרדי החברה בתוך 90 מילוי ששלחה אליו הודעה, ולחופין פנה לארגון העובדים בו הוא חבר בתוך פרק הזמן האמור וארגון העובדים פנה בשמו לחברת בתוך 14 יום נוספים תוך חנות ייפוי כוח מתאים מטעם העובד, יהיה זכאי לקבל את התשלום המגיע לו על פי הדעת הסופי בהתאם כאמור להלן:

**5.8.1 התקופה המתילה ביום סיום משלוח הודעהות בדואר רשמי ומסתיימת לאחר 90 ימים תקרא להלן – "תקופת התאייצבות".**

בתוך 14 ימי עבודה לאחר תום תקופת התאייצבות תעביר הנتابעת לב"כ התובעת ושימה של העובדים שהתייצבו במשרדי הנتابעת או הנעה פניה מטעם באמצעות ארגון העובדים כאמור, לשם מימוש זכותם כאמור (להלן – "המתאייצבים") ומה הסכום המגיע לכל חבר קבוצה (להלן – "סך הפיצוי הכללי בellow").

הנתבעת תהא רשאית לשלם את סך הפיצוי הכללי למתייצבים או חלק מהם בתשלומים ובלבך שסך התשלומים שתשלם החברה לכלל המתאייצבים לא יפחית מסכום חדש של 30,000 ש"ח בחודש או סך הסכום הנדרש על ידי העובדים באותו חודש, לפי הנמק מביניהם, ובלבך שסך הפיצוי הכללי ישולם לכל המאושר בתוך 60 חודשים.

**5.4 נדחה תשלום של מי חברי הקבוצה בהתחם להסדר התשלומים לעיל מעלה מהתום תקופת התאייצבות, קיבל את הפיצוי המגיע לו בתוספת הפרשי הצמדה מהתום תקופת התאייצבות ועד למועד התשלום בפועל. למען הסר ספק, הפרשי הצמדה אלה יהולו על סכום הפיצוי המגיע לו, אשר כולל אף הוא הפרשי הצמדה מיום סיום עבודתו העובד או מיום אישור ההסכם, לפי המקודם, כאמור בסעיף לעיל.**

עם סיום ביצוע התשלומים תעביר הנتابעת לבודק דיווח על ביצוע התשלומים. בתוך 14 ימים לאחר מכן, תפורסם הודעה בשני עיתונים יומיים בעברית, ועוד שני עיתונים יומיים בשפות הערבית והروسית, על דבר השלמת ביצוע התשלומים והגשתם לבית הדין. בתוך 30 ימים ממועד פרסום המודעות בעיתונים, יהיה רשאי כל חבר חברי הקבוצה להגיש לבית הדין השגה על אופן חישוב הסכום ששולם לו. בתוך 30 ימים נוספים, הצדדים להסכם זה יinishו את תגבורתם להשגות שינויו, ככל שיונשו, ובית הדין יכירע על בסיס החומר שבפניו ו/או לאחר ציון דין במעמד הצדדים, על פי שיקול דעתנו.

**5.8.6 שמורה לכל פונה מכין חברי הקבוצה הזוכות לדריש כי התשלום המגיע יעבור ישירות לקרן הפנסיה, ככל והדבר אפשרי ע"פ הוראות הקרן והוראות מס הכנסה.**

למען הסר ספק מוסכם ומובהר bahwa כי חברי הקבוצה לא יהיו זכאים להודעות נוספות על ההודעות כאמור לעיל, והנתבעת לא תהיה חייבות בחקירה או בירור והיא תצא ידי חובתה במשロー ההודעה כאמור ופורסמו המודעות בעיתונים.

**5.7 מתן תוקף של פסק הדין להסכם זה יהווה מעשה בית דין, בכל הנוגע לאיישור תובענה ייצוגית בעילת התובענה הייצוגית כמפורט בבקשת לאישור. יחד עם זאת, מוסכם ומובהר בין הצדדים כי פסק הדין כאמור לא יהווה מעשה בית דין כלפי חברי הקבוצה**

10 לפט, ט' 562  
ח' הלל, 8 ינואר

בעילת הבקשה לאישור ואין בהסכם זה כדי למונע מעובד שלא יתיצב בתוך תקופת החתייבות להגיש תביעה אישית לבית הדין לעובדה על פי כל דין, כאמור נדחתה הבקשה לאישור.

לאור הנסיבות הנתבעת והתחייבויות הנתבעת כמפורט לעיל, ובהתאם לתרומות התובעת ובא כוחה לקיום התcheinויות הנתבעת על פי ההסכם הקיבוצים וצוות הרחבה החלים עלייה, לצרכיו פשרה בלבד, מבלתי להזדמנות בתענה מטענות התובעת, ולסילוק כל טענות הצדדים אחד לפני الآخر, למעט כמוסכם בהסכם זה, תשלום הנתבעת בנוסף לאמור לעיל, את הסכומים דלקמו:

- 8.1 סך של 25,000 ש"ל לסילוק כל תעבונה הייצוגית של התובעת נגד הנתבעת, לרבות בעילת התובעת הייצוגית, אשר ישולמו כפיזוי פיטורים במונחי ברוטו.
- 8.2 סך של 200,000 ש"ל בתוספת מע"מ, כנגד השבונית מס כדין, בגין שכ"ט עו"ד בתובענית הייצוגית.
- 8.3 סך של 25,000 ש"ל גמול מיוחד לתובעת המייצגת בתובענית הייצוגית, כסכום ברוטו בגין תלמידי חובה על פי דין.
9. בהסדר פשרה זו הובאו בחשבון היוזמה שננקטה על ידי התובעת המייצג ובא כוחה, הסיכון שלקוו בהגשת הבקשה לאישור התובענית הייצוגית, הוצאות שנאלצו להוציאו לשם כך, וכן התועלת הכלומת במאצחים ובטרחטם של ב"כ התובעת המייצגת לטובות חברי הקבוצה, והعمل הרבה שהש��עו בהליך כולם עד לגיבושו של הסכם זה, לרבות בהגשת התביעה האישית, הבקשה לאישור, ניחולם, ובhashnot הסכם פשרה זו.
10. מוסכם כי הסכומים שלעיל יוחזקו בידיינו הנאמנות של ב"כ התובעת המייצגת, ושוחדרו בחולף 7 ימים מיום אישור הסכם זה.
11. הצדדים מתחייבים בזאת לפנות לבית הדין, ולהגיש לו הסכם זה כהסכם מעודכן לאחר קבלת רוב התאנדריות היועמ"ש ועמותת "קרו לעבד", ולבקש כי בית הדין יתנו לו תוקף של פסק דין, תוך דחיתת התאנדריות שעוד נותרו, ככל שנפטרו.
12. תוקפו של הסכם זה מותנה בקבלת אישור בית הדין וייכנס לתוקפו במועד ההחלטה כי הסכם זה כלשוונו הוא בעל תוקף של פסק דין.
13. אם יחליט בית הדין שלא לאשר את ההסכם כלשהו מכל סיבה שהיא, או ימנע מלאשר הוראה כלשהי מהוראות הסכם זה, או שיקבע כי היא חסרת תוקף או בלתי אכיפה, יהיו התובעת והנתבעת רשאים לבחור אחרת ממשטי האפשרות להלן:
- 13.1 ההסכם יהיה בטל ומボטל, ולא יהיה לו כל תוקף, מבלי שלמי מן הצדדים תהיה טענה, תביעה או זכות כלפי משנהו בגין כן, ויתחדרו ההליכים בפני בית הדין. במקרה כזה האמור בהסכם זה ובנסיבותיו יהיה חסוי במידע ומסמכים שהועברו במהלך משא ומתן ולא יהווה הודהה או יותר ולא יעשה בו כל שימוש בכל הליך משפטי או אחר.
- 13.2 להגish ערזור לבית הדין הארץ על החלטת הערכתה הדיוונית, או אי, מוגברים בזאת הצדדים על פסיקת הוצאות לטובתם בערכאת הערזור ועל הפקת כל ערובה ו/או ערבון בקשר עם הוצאותיהם בהליך הערזור.
14. לפחות אם צוין אחרת בהסכם זה, כל הוצאות מכל מנ וסוג שהוא, בגין כריתהתו וקיומו של הסכם זה, ישולמו על ידי הנתבעת. לא תשלום הנתבעת ו/או לא תבצע פעולות ממפורט בהסכם זה, תהיה רשאית אך לא חייבת התובעת לעשות כן-במקומה. במקרה זה, תשלום הנתבעת לתובעת את סכום הוצאות ששילם במקומה ובתוספת ריבית לפי

ד"ה נס 4462 ב.ב.  
ט' 10.10.2011

חוק פסיקת ריבית והצמדה, תשכ"א-1961, מסכום ההוצאה ששולמה, כפיזוי מוסכם בגין מימון ההוצאה וטרחתה של התביעה בעניין זה.

15. הסכם זה כולל את כל ההוראות שבין הצדדים והוא מגבש וממaza באופן בלעדי וסודי את כל ההוראות בקשר עם האמור בו. לא יהיה כל תוקף לכל שינוי או תוספת להסכם, אלא אם נעשה בכתב ונחתמו על ידי שני הצדדים להסכם. לא תישמע טענה של שינוי הצדדים בעלפה. כמו כן, לא יהיה תוקף לכל מצג ו/או מוו"מ, ככל שנזהל בין הצדדים, קודם לחתימת ההסכם.

16. הצדדים מתחייבים לפעול בתום לב לקיומו של ההסכם ולבצע את כל הפעולות ולחותום על כל המסמכים, האישורים, הטפסים וההודעות, בכל שיידרש, ושירהה מועליל לצורך ביצוען של הוראות ההסכם.

17. בהתאם לחוק תובענות יציגות יפעלו הצדדים בקשר עם הסכם פשרה מעודכן זה, כדלקמן:

17.1 בתוך 14 ימים מיום מתן תוקף של פסק דין להסכם זה, תפרסם הנتابעת, על חשבונה, מודעה, ב-2 עיתונים יומיים, על אישור הסכם זה בנסיבות אשר צורן להסכם הפשרה המקורי בנספח [ז] להלן – "המודעה השניה", וכן בשני עיתונים יומיים בשפה העברית והروسית.

17.2 הורה בית הדין על נקיטת פעולות אחרות ו/או נוספות לצורך אישור הסכם זה, יפעלו הצדדים בהתאם להוראות בית הדין.

17.3 לא פעל מצד כפי חובתו בהתאם זה, יהיה הצד الآخر רשאי לפעול במקומו ולדרשו את החזר ההוצאות מהצד המפר.

18. כתובות הצדדים לצורכי הסכם זה יהיו ממפורט ברישא הטכם זה. הודעה או כתבי דין בקשר להסכם זה יומצאו כדי כתובות כאמור. הודעה או כתוב דין שיישלחו בדואר רשום כתובות כאמור ייחשבו כאילו הניבו לטעודתו בתוך 72 שעות ממועד שייגורו.

ולראיה באו הצדדים על החתום

היום 1/1/2014

דוד לופו, עו"ד  
ב"כ אוניברסיטה  
טלפון: 03-5262562  
טלפון מoblile: 052-5262562

סנאא אבלעט  
התובעת

שלמה בכר, עו"ד  
ב"כ הנتابעת  
איי איי אוניברסיטה  
טלפון: 03-5262562  
טלפון מoblile: 052-5262562

# תלוש קען בסך אдол

ouce מיעצת במקום ועד עובדים. מעסיקים שמחתימים על ה策רפו לארגון עובדים. שימוש בתביעות ייצוגיות. ואפלו מאבחן על השאלה לאיזו הסתדרות ישלו פועל הבניין הסיניים. **ה策ה לסייע האחורי בקרוב על שדרות המילויים, שמשלמים האנשים הכי חלשים בישראל לארגוני העובדים** » שי ניב

הם לחלוינו חלק ממקירים, לצדיא העסוק של העובדים כולם. ובמילים אחרות: העובדים והענינים שלהם עניין משך. והלוויים של העובדים הללו אמנים מארן מצוקים אבל מספקים עצמם - מאות אלפים - הוא יחו שפנו מתקשים ארגוני העובדים לעמם; מהנית הארגונים, יותר עכרים מיוצגים ממשם יתר כוח ושביעי בעולם העבודה הישראלי. ומשנו מבון גם הכספי, דמי ארגון שנגבאים ההעוכדים הללו, בין אם הם רוצחים בני אם לאו (להרבה רוא מסגרת), ומסתכים בסכומי ערך.

הם שגנבם הכספי עולות (שוב) לזרה הסתדרות הכללית והסתדרות האזרחית, והפעם זו מתפרק בעובי התקין ב-160 אלף בני אום, שלפי הרכבת בשני הענפים כ-70 מיליון משלימים מדי שנה ומי ארגון של כ-70 מיליון שקלים. מאבן בא פחת מרתך נתוב סכבי דמי החבר של העובדים חורים בענין הבניה - כן, הסינים שגוניהם לעודר בישראל משלמים דמי ארגון - נגייל אליהם בחשך.

עד תקופת הארכונה, ובמשך שלוש שנים, והרמיגניות של הכללית ביזוג עובי הנקיון והסבירה, דרייה מובהקת. להונגה יאמר כי היא אמנים גביה דמי החבר ואראו, אך ממש עד להקפה הארכונה עשתה מעט מארן לעצם. רבים מהעסקים בתחום מגוריים ואומרים חר משמעית כי לא עשתה כלום.

לאורונה, הסתדרות הלאומית מעודעת על הגדוניותה זאת. הארגון, שערין מלקט את פצעי פרשת השחיתות של אברות דמי החבר ואראו, אף שברך מושביצה ואוטובייט, והף למציג העובדים בכמה מהחרבות הגזומות בחחות. אלא שברך לייגג הכסף הלאומית עשה שימוש בשיטות וככלים שהם, איך נאמר בעריכון, שנויים במחלוקת בעולם העוברה. למשל, יציבות מקום שבכו "רעינה קיים וער בערים תוך שימוש בתיקים כבוי" וענינה מיועדת לעסוקי, או התנורות לעסוק לזרע הסכם קיבוצי כasher בחלק מהמקירים זוא מהתים את העובדים על טופס הארגון; או שימוש בתביעות ייצוגיות שרגשו (галגן) על ידי יורץ שוכר עם הסתדרות הלאומית בתיקים אחרים) ומஹות איום לא פשות על המעט, ככל לבניתה למקום עבורה. תמורה עוז יזרה היא העוברה כי התנאות בהסכם הקיבוציים שנחתמו דומים מאוד, אפילו

## מתי פרץ המאבק?

אם שואלים את המעסיקים הגודלים בענפים מתי פרץ הסיכון הבוכני במאבן, יש להט תשובה ברורה: ב-7 בפברואר 2012. יוס לפוי שפירות כתיה כלית בשוק, מסכימת לשכת תיאום של הארגונים הכליליים, או בששות שרגא ברוש, למונחה עקרונית רדיפתי מול הסתדרות הכללית: כל עובד נזקינו שטיפק לפחות 50% משזה, קילט בעבור מן המניין במקומות העוברה ויידר מה שלום לפבלן. עובר השינויים, כך נקבע, ישארו כסעיפים של עבורי קבלן, אבל תנאים יישו לאחורן העובדים הקבוקים במקומות שבו הם מוצבים. הפקר בנק ובי לשכר לימוד אקדמי יעיר לירדיות גם השומר יקל. מחייבנו זו היהת רעדית אומה", מספק אחד מוששי תברות הבוכני בשחהם G. G. זה נتفس בעינינו כמייסול של כבורת הבוכני וככגירות של הסתדרות הכללי, שידעה כל השנים לקבל את המילויים שניכיטה מהתלוש של העובדים עברו 'דמי' טיפול ארגוני' או דמי חבר. ככלנו היינו נגיד הכסם הווי הוה וחתולנו להפש אלטרנטיביה. הסתדרות הלאומית ממילא היהת אחריו העובדים שלנו ואחרינו, ובמחייבנו זו היהת







