



בית דין אזרוי לעבודה בבאר שבע

ת"ץ-12-02-36132 פרץ נ' קבוצת אלון בע"מ ואח'

תיק חיצוני:

1

לפניהם: כב' השופט צבי פרנקל

2

נציג ציבור עובדים: מר יוסף רחמים

3

נציג ציבור מעסיקים: מר מאיר סהר

4

5

6

ה牒בךש: שmilob prtz (ת.ז. - 311989495) (311989495)
ע"י ב"כ עוז"ד גיא אבני

נגד

המשיבת:

קבוצת אלון בע"מ (חברות-511010985)
ע"י ב"כ עוז"ד תמר גולן ואח'

ובענינו:

הייעץ המשפטי לממשלה
ע"י ב"כ מפרקיות מחוז דרום

עמותת קו לעובד

ע"י ב"כ עוז"ד ערן גולן ואח'

7

החלטה

8

1. לפניינו בקשה לאישור הסדר פשרה בתובענה הייצוגית שבכותרת.

9

2. הסדר הפשרה שעומד לבחינתנו, עניינו בבקשתו לאישור תובענה ידי המבקש בטענה, כי המשיבה הפרה את התחייבותיה בהתאם להסתכם הקיבוצי הכללי בתעשייה מיום 18/9/05 בדבר מסגרת לביטוח פנסיוני (להלן - "ההסתכם הקיבוצי"), בכל הנוגע לביצוע תשלוםומים לרכיב תגמולו מעביד בשיעור של 6% לקרן פנסיה למבקש ולחברי הקבוצה. במסגרת בקשתו לאישור תובענה ייצוגית, עתר המבקש לתשלום פיזי בגין אי ביצוע תשלוםומים מלאים בגין רכיב התגמולים, בשיעור של 6%.

10

11

12

13

14

15

16

17

18

1 מתן 12



בית דין אזרוי לעובדה בבאר שבע

ת"צ 12-02-36132 פרץ נ' קבוצת אלון בע"מ ואח'

תיק חיצוני:

- לאחר מספר דיונים גיבשו המבוקש והמשיבה הסדר פשרה על פיו המשיבה תשלם לכל אחד מחברי הקבוצה, תשלום בגובה של 60% מהסכום המביטה את ההפרש שבין :
- התשלום לכל חבר קבוצה בגין תגמול מעסיק, בשיעור של 6% מהשכר הקבוע עד לתקופה של משרה מלאה (לכל היוטר 186 שעות לחודש) (בערכים נומינליים), בין התשלומים הפנסיוניים שבוצעו עבור כל חבר קבוצה על ידי המשיבה בגין תגמול מעסיק, הכל בגין תקופת העבודה של חבר הקבוצה במשיבה מיום 7.5.2006 ועד ליום .8.7.2012.
- בהתאם "הפייצוי לעובד" הוגדר : תשלום בגובה של 60% מסכום ההפרש. על פי הסדר הפשרה, המשיבה תשלם את "הפייצוי לעובד" לחבריו הקבוצה, על פי המנגנון שלහן :
- א. לחבריו הקבוצה, שבמועד אישור הסכם הפשרה הינם עובדים במשיבה, יבוצע התשלום כתשלום חד פעמי במסגרת תלוש השכר והפייצוי יועבר ישירות לחשבון הבנק שבו מפקידה המשיבה באופן שוטף את שכרם.
- ב. לכל יתר חברי הקבוצה - התשלום יבוצע בתשלום חד פעמי ישירות לחשבון הבנק שלהם, אשר הנטבעה נהגה להפקיד אליו את שכרם, עת עבדו אצלה.
- ג. ככל שסכום הפייצוי אשר יופקד בחשבונם של חברי קבוצה יוחזר מסיבת כלשי, המשיבה תשלח לאוטם חברי קבוצה הודעה בדבר הפייצוי המגיע להם בדואר רשמי ותאפשר להם להגיע בתוקן 90 ימים ממועד שליחת המכתב למישרדייה לקבלת המchiaה (להלן – תקופת התהייבות).
- ד. בחלוף תקופת התהייבות כאמור, לא יהיו זכאים אוטם חברי קבוצה, אשר לא התיעיבו כאמור במשרדי המשיבה, לקבלת הפייצוי לעובד.
- בנוסף, על פי הסדר הפשרה התשלומים לכל חברי הקבוצה, יבוצעו על ידי המשיבה בתשלומים חודשיים, אשר הרាងון בהםם יבוצע 30 לאחר סיום עבודות הבדיקה המוסכם שמונה ע"י בית הדין, ובלבך ששם התשלומים החודשיים הנ"ל יעמוד על סך של 30,000 ש"ח בחודש כל היותר, ותחילה יבוצעו התשלומים לחברי קבוצה, אשר עדין מועסקים במשיבה.
- עוד סוכם, כי הפייצוי לעובד לא ישא הפרשי הצמדה וריבית, וככל שבಗז תשלום הפייצוי לעובד יחול חיוב במס, על פי דיני המס החלים במועד התשלום, יחול החיבור האמור על חבר הקבוצה.



בבית דין אזרי לעבודה בברא שבע

ת"צ 12-02-36132 פרץ נ' קבוצת אלון בע"מ וachs'

תיק חיצוני:

- ביום 25.11.14 הורינו על פרסום הודעה בעיתונות בדבר הסדר הפשרה ועל שליחת
הבקשה ליו"ש המשפטי לממשלה לקבלת עמדתו.

ביום 14.6.15 הגישה עמותת "קו לעובד" את עמדתה להסדר הפשרה (להלן - "עמדת
העמותה"). ביום 8.7.2015 הגיע היוזם המשפטי לממשלה את עמדתו ביחס להסדר
הפשרה (להלן: "עמותת היועמ'יש"). במסגרת עמדת היועמ'יש נטען, כי "אין מקום
לאשר את הסכם הפשרה המוצע כמוות שהוא, מכיון שלא ניתן להתרשם עד כה, כי
מדובר בהסכם שהינו ראוי, הוגן וסביר בהתחשב בעניינים של חברי הקבוצה".

פרט לעמדות היועמ'יש והעמותה לא התקבלו התנגדויות נוספות להסדר
הפשרה.

לאחר קבלת עמדת העמותה ועמדת היועמ'יש, קבענו דין ליום 29.11.15. בדין זה
הסכימו המבקש, המשיבה והעמותה לשפר את הסכם הפשרה בכך שהפיצוי לעובדים
הכולל יהיה בסך 65% כאשר 5% שהתווסף לחכזה הקודמת יחולקו בין כל הקבוצה
על פי קריטריונים שייקבעו בין הצדדים כך שהעובדים שעדיין מועסקים בחברה יקבלו
65% ושאר העובדים יקבלו את התוספת על פי ותק, להלן ההסכם שהודיעו ב"כ
הצדדים לפרוטוקול":
"לגביה איתה תוספת של 5% (בין 50% ל-60%) ישולם בגין העבודה בשנת
2006, בגין העבודה בשנת 2007, בגין העבודה בשנת 2008 ו-10% בגין
העבודה בשנת 2009. בכל מקרה הפיצוי הכללי לכל הקבוצה לא יהיה גובה מ-65%.
כנ הסכימו הצדדים שיעיף 11.2 להסכם ישונה כך ששכ"ט ב"כ התובע המיצג ימוד
על 225,000 ש' במקום 233,600 ש'. כמו כן, התקופה בה יוכל חברי הקבוצה להודיע
על כך שהם מבקשים לצאת מהקבוצה תוארך מ-45 ימים לתקופה ארוכה יותר עד 90
ימים מיום מתן פסה"ד (יתו"ק סעיף 7.1.3)".
באותה הסכמה נקבע שהעמותה תשלח לתיק ולביב' הצדדים את הודעה שלטענה
יש לשולח לעובדים שעדיין מועסקים, בכפוף להסכמי המשיבה והמבקש. הודעה זו
תישלח לעובדים על ידי ב"כ הקבוצה לאחר שיקבלו את כתובות העובדים מביב'
החברה. עובדים קיימים שיירצו לצאת מההסכם יפנו לב"כ התובע המיצג.
הצדדים התנו את הסכמה בכך שהיועמ'יש יאשר אותה.



בבית דין אזרי לעבודה בברא שבע

ת.צ 36132-02-12 פרץ נ' קבוצת אלון בע"מ וואח'

תיכון חיוני:

- בכעמד הדיוון ביקש ב"כ היועמ"ש למסירה למסירה עמדתו עד ליום 10.1.16. ב"כ היועמ"ש חור על עמדתו שאין לאשר את הסכם הפשרה מוסיפה שהחסים לא מבטאת פשרה סבירה משעסקין בזכות פנסיה של חבר הקבוצה. לטענת ב"כ היועמ"ש אין בהסכם מגנון לבחינת ביצועו בפועל וכן יש להתנות את שכר טרחת עזה"ד ביצוע ההסכם, לטענת ב"כ היועמ"ש היה מקום לקבל את עמדת ארגון העובדים בטראם אישור הסכם.

עמותת קו לעובד והודיעעה שעמדתה אינה נוחה מהסדר הפשרה שגובש אלום בשים לב במצב הכללי בתחום הסדרי פשרה ובתחום היעדר הפרשות לפנסיה היא מבקשת לאשר את ההסכם. העמותה צירפה לעמדתה תנומים אודוט אכיפת הזכויות לפנסיה ואכיפתה על ידי המדינה.

ביום 11.2.16 הצענו לצדים להודיע עד ליום 16.2.16 האם הם מסכימים לראות בהצעה המשופרת מיום 29.11.15 כהצעה שבית הדין מתבקש לאשרה. הצדדים לא התנגדו, למעט עמותת קו לעובד שביקשה להכנס שינויים בהסכם בנוגע לשכר הטרחה ולמנגנון יציאה מהסדר. העמותה בקשה שהיא קשრ בין תשלום שכר הטרחה לבין השימוש על ידי חברי הקבוצה הצדדים לא התנגדו לעמדת העמותה בעניין זה. כמו כן העמותה בקשה לקבוע מנגנון יצאה מהסדר שיאפשר לחבר בקבוצה לצאת מהסדר עד 90 ימים טרם ישולמו לו הכספיים ולא 90 יום לאחר אישור ההסכם וכן בקשה שב"כ הקבוצה יבצע שייחות עם חברי הקבוצה שעדיין מושכים במשיבה ויסבירו להם את פירות הحساب. המשיבה התנגדה להאריך את מועד האפשרות ליצאת מהקבוצה וכן התנגדה לכך שב"כ המבקש יפנה בשיחות טלפוןות לעובדיה.

ביום 17.2.16 קבענו שהצדדים יגבו לעמדת קו לעובד והעדר התוצאות ייחסב כהסכמה לכך שהסדר הפשרה שב"כ הצדדים מבקשים לאשר כולל גם את העורות של עמותת קו לעובד. המבקש לא התנגד ואילו המשיבה טענה שיש לדחות את התנגדות היועמ"ש ואת העורות העותה. מאחר שהתיחיות העותה ניתנה לאחר ההסכמה שהעמותה הייתה שותפה לה בדיון ביום 29.11.15 וההצעה של העותה לאפשר לצאת מהקבוצה עד 90 יום לפני מועד תשלום הכספיים חוויגת באופן ממשועורי מההסכם ומחייבת את המשיבה בחוסר ודאות באשר לתשולים בהן היא תחויב.



בית דין אזרוי לעבודה בבארא שבע

ת"צ 12-02-36132 פרץ נ' קבוצת אלון בע"מ ואח'

תיק חיצוני:

- 1 כמו כן, התנגדה המשיבה לעמדת העומתה לפיה ב"כ המבקש יפנה בשיחות טלפון לכל
2 חברי הקבוצה שעדיין מועסקים במשיבה. לטענתה מדובר בבקשת מוגזמת, בלתי
3 סבירה ובניגוד להסכמות מיום 29.11.15.
4
5 לאחר שבחנו את טענות הצדדים מצאו כי קיימות שאלות מהותיות הקשורות המשותפות
6 לחבריו הקבוצה וסיום ההליך בהסדר הפשרה הוא הדך הייעלה וההוגנת להכרעה
7 בחלוקת והסדר הפשרה ראוי, הוגן וסביר בהתחשב בעניינים של חברי הקבוצה וכן
8 יש לאשרו.
9
10 נראה כי סיכון התובענה להתקבל הם טובים אולם לצד סיכון התובענה יש לבחון
11 את התועלות שתצמוך לקבוצה מהמשך ניהול ההליך. בין היתר לאור מצבה של
12 המשיבה כפי שעלה מהתצהירים שהוגשו לתיק. המשיבה הציגה דו"חות רוח והפסד
13 לשנים 2014 ו-2015 מהם עולה כי למשיבה הפסדים בשנים האחרונות והוא כמעט
14 סגור את שעריה עקב מצב כלכלי קשה ביותר. נראה שמנגנון פרישת התשלומים
15 והפיצוי בשיעור של 65%amazon בין הסיכון שהחברה תקרוס ובמקרה כזה יש חשש
16 לחבריו הקבוצה לא לקבלו מਆמה, לבין המצב בו הפיצוי יעמוד על 65%. חלק נכבד
17 מוחברי הקבוצה אכן מועסקים במפעל המשיבה בשדרות והסיכון בקריטת החברה
18 מובן.
19
20 לעומת זאת היעוץ המשפטי לפיה גובה הפיצוי אינו ראוי, מאחר שאינו מדובר בפיצוי מלא,
21 מועלמת מהרצינול העומד בסיס הסכמי פשרה והאומן שבו יש לבחון הסדרי פשרה
22 בתובענה יציגות על פי היחס שבין היתרונות והחסרונות בהסדר זה.
23
24 גם תקנות 12 (א) (4) ו 12- (א) (7) לתקנות תובענות יציגות קובעות, כי בבקשת
25 לאישור הסדר פשרה על הצדדים לפרט, מהו הפער בין סכום הפיצוי המוסכם לפיצוי
26 המקסימלי האפשרי ומהם הסיכונים והסיכויים בהמשך ניהול התביעה.
27 "(4) הפער בין סכום הפיצוי או השעד המוצע בהסדר לבין סכום הפיצוי או השעד
28 לחבריו הקבוצה היו עשויים לזכות בו אילו בית המשפט היה מכריע בתובענה
29 היציגות לטובות הקבוצה;
30 (7) הסיכונים והסיכויים שבהמשך ניהול התובענה אל מול היתרונות והחסרונות
31 שהסדר;"



בית דין אזרוי לעבודה בבאר שבע

ת.צ 36132-02-12 פרץ נ' קבוצת אלון בע"מ וואח'

תיק חיצוני:

- בפסיקה נקבע, כי יש לאשר הסדרי פשרה בתובענות ייצוגיות, אף על פי שאלה הענייקו
פיקוח חלקי ביותר אשר נפל משמעותית מהפיזי המקסימלי אשר נתבע. כך קבעה
השופט רות רון בת"א 2386/06 דנה גבע ואח' נ' החברה האמריקאית ישראלית לגז
ואח' (פסק הדין מיום 27.1.2010), כי במסגרת הסכם פשרה כל אחד מהצדדים "קונה
סיכון" שעדתו לא תתקבל. בבחינת הפשרה המוצעת יש להביא, אפוא, בחשבונו גם
את האפשרות, שטענות המשיבה מתתקבלת או שהמשיבה תחדול להתקיים בשל מצבה
הכלכלי. מפסיקת בניי המשפט ניתן לחיותה, כי בגין משפט דחו התנגדויות להסדר
פשרה אשר הוגש מהתעלמות מכך שמדובר בהסדר פשרה ולא בפסק דין סופי. כך קבעה
התנגדות מסווג זה מתעלמות מכך שמדובר בהסדר פשרה ולא בפסק דין סופי. הושבע ברט
השופט ענת ברון עוד שכינהה בבית המשפט המחייב בת"א 1429/06 יהושע ברט
ואח' נ' מנורה (ניתן ביום 4.7.10) בסעיף 13 לפסק דין:

"העמדת העקרונית העולה מהתנגדותו של היועם" ש לאישרו של ההסדר המוצע,
היא שהסדר פשרה שאינו מבטיח לקבוצת התובעים המייצגים פיצוי מלא בגין הנזק
הנטען בבקשת אישור התובענה ביצוגיות שבמסגרתה הוא השוג, אינו הסדר ראוי
 מבחינה ציבורית. אלא שגישה זו מעניקה את הבכורה לעניינים הפרטוני של חברי
קבוצת תובעים מייצגים СПЕЦИАЛЬНОСТЬ – בעודה מתעלמת לכל מאינטרסים ציבוריים
נוספים, כדוגמת מיצוי יעל והוון של תביעות, בעיקר ייצוגיות. וודק: במציאות שבה
אוו עדשים לגאל עצום של תביעות ייצוגיות השוטף את בית המשפט, חלקו ראיות
ובנייהן גם לא מעט תביעות סרק, ונראה כי ישנה תועלת ציבורית ממשית במיצוי הדיין
וסיום התדיינות דוקא בדרך של פשרה – והכוונה היא לאותם מקרים שבסתם
מודבר בהסדר ראוי שעולה בקנה אחד עם מטרותיו של חוק תובענות ייצוגיות. ואולם
הסדר פשרה יכול לשמש ככל ייעיל להשגת מטרות החוק רק בתנאי שבית המשפט
מאפשר לצדדים "לקנות" אמצעות את הסיכון הכרוך עבורה כל אחד מהם בהמשך
ניהם הלהלך. טبع הדברים ברו' כי אין למי המצדדים כל תועלת בהסדר פשרה
שבמסגרתו הוא מקבל עלייו באופן חד צדדי את מלוא הסיכון שנבייה להליך – ועל
כן גישתו של היועם" ש כי בכלל על הנتابע בתביעה הייצוגית לעשות כן, בפועל
מורקנת את מגנון הפשיטה מתוכן. לא בכדי גם אין לגושא זו אחזקה לשליחי בלשוון
של חוק תובענות ייצוגיות – שכן בכל הנוגע לאישרו של הסדר פשרה בתובענה
ייצוגיות, קנה המדינה שנקבע בסעיף 19 לחוק הוא שบทחשב בעניינים של חברי
הקבוצה ההסדר המוצע הוא ראוי, הוגן וסביר.



בית דין אזרוי לעובדה בבאר שבע

ת"צ 12-02-36132 פרץ נ' קבוצת אלון בע"מ ואחר'

תיק חיצוני:

- באשר לה拮נוגות הייעץ המשפטי לממשלה יפים דבריה של השופטת ענת ברון כפיה
שקבעה בת"א 2446/06 רוטשילד ואחר' נגד פרטנר וACHI (ניתן ביום 14.4.2011) :
- "**מעמידתו של היועם" ש עולה כי בעניין שביקורו, כל הסדר פשרה שאינו מציע לחבריו הקבוצה פיצוי מלא בגין זקינות הנטען הוא אכן הסדר ראוי - מחמת שאנו בו משומם הרותעה מספקת של מעולים פוטנציאליים בראש ובראשונה ייאמר, כי במידה זו חסרת כל אחיזה בלשון חוק תובענות י"צויות - כאשר אמרת המדינה שנקבעה בסעיף 19 (א) לחוק בוגוג לאישור הסדר פשרה היה שמדובר בהסדר ראוי, הוגן סביר בהתחשב בעניינן של חברי הקבוצה מעבר לכך, מעצם טיבו וטבעו של מנגנון הפשרה אין לפנות שכל צד י יצא ממנו כאשר מלאו תואתו בידו; ובעניין אחר כבר עמדתי על כך שגייסתו של היועם" ש בנדון מרווחת מתוכן את המנגנון של הסדר פשרה בתובענות י"צויות"**
- גם בית הדין הארץ לעובדה בע"י 238/07 שמואלביץ נ' קודקוד אבטחה ורפואה בע"מ (ניתן ביום 19.4.09), אישר הסכם פשרה בתובענה י"צויות בגין אי ביצוע תשלומיים פנסיוניים לעובדי חברת אבטחה בהתאם לצו החרבה בענף השמייה, אשר סכום פיצוי עמד על רביע מסכום ביפוי המלא, באותו מקרה החברה הקצתה 250,000 ש"ח לפיצוי העובדים כשאר על פי הערכותיה סכום החשיפה שלא עמד על מעלתה ממיליאן ש"ח. השופטת (כתוארו אז) ורדה וירט לבינה קבעה בסעיף 11 לפסק הדין :
- "**יפה עשו הצדדים, אשר הגיעו להסכם פשרה בתיק זה. לאור המדיניות המשפטית בסוגיות כגון ذा, עיוו בהסדר הפשרה מלבד כי מדובר בהסדר ראוי, הוגן וסביר ובמסגרתו יובטחו במידעה מסוימת זכויותיהם של כל חברי הקבוצה לפיצוי בגין אי הפרשות לקרו פנסיה על ידי החברה בתקופה הרלוונטית.**
להלן בדיקת הזכאות לפיצוי, הסכם שהקבע לכך, ומנגנון תשלוט הפיצוי לעובדים הזכאים מאפשר לחבריו הקבוצה כי יקבלו את הפיצוי המגיע להם, ובמקביל נוצר איizon ראוי עם האינטרסים של החברה ומונטרל את הסיכון הגלים מבחינתיה בתהמודדות עם תובענה י"צויות או לחילופיו בתובענות פרטניות אשר צפויות להיות מוגשות על ידי חברי הקבוצה, אם התובענה לא תהיה מאושרת כי"צויות.
כנ"ז יודגש, כי אישור הסכם הפשרה מייתר את הצורך בהגשת תובענה פרטנית על ידי כל עובד ולמיוש זכויותיו, אשר בירורו עלול להימשך זמן רב ולגוזל משבאים רבים מהצדדים ומביבת הדין כאח"ז. כמו כן ראוי להזכיר, כי על פי הצהרות החברה, התביעה הביאה לשינוי מדיניותה והיא החלה להפריש במתוחיב לעובדי השמירה והאבלטה סכומים לקרו הפנסיה".
- .17 הנימוק המרכזי בה拮נוגות של הייעץ המשפטי לממשלה לאישור ההסכם היה שהפשרה אינה סבירה מיחסה שמדובר בהפרשנות פנסיוניות והפשרה אינה שומרת על ערך ההפרשנות שהיו אמורים להיות מופרשות לטובת חברי הקבוצה. אנו מקבלים את טענת העמותה כי אילו משרדי הממשלה היו עושים יותר לשם אכיפת הזכות לפנסיה ומקפידים על אכיפת זכות זו, יתכן ולא היינו מגיעים במספר רב של בקשות



בית דין אזרוי לעובדה בבאר שבע

ת"צ 12-02-36132 פרץ נ' קבוצת אלון בע"מ ואח'

תיק חיצוני:

- 1 לאישור תובענות ייצוגיות בסוגיה זו. הכוונת התחנוגות מצד הממשלה בהקשר זה,
- 2 לכואורה, רוחקה מלהיות מיטיבה.
- 3 כך, למשל, בהתאם לפרק אכיפת חוקי עבודה בתחום האכיפה המינימלית והפלילית –
- 4 סיקום שנת 2014 בדוחיך חוק חופש המידע של משרד הכלכללה לשנת 2014 שפורסם
- 5 ביוני 2015, ב-779 מקרים מתוך 781 בהם מעסיקים לא הפרשו כספים לפנסיה עבור
- 6 עובדייהם, אף האכיפה הסתפק בהתראה בלבד, ובשני מקרים נתן הוועדה על כוונת
- 7 חיוב. הסכום הכלול של העיצומיים הכספיים שהוטלו היה 214,440 ₪. העובדה
- 8 שmovedות תביעות ייצוגיות בנושא זה מיצביעות על כך שהאכיפה, לכואורה, לא הייתה
- 9 עילה וכן שלא גרמה לתשלום הפרשות במקרים רבים. כמו כן לא מצאו שה厰ונה
- 10 על יחסית עבודה, שאליו יש לשלווח כל בקשה לאישור תובענה ייצוגית בדין עבודה,
- 11 התיעצב בהליך שענינו היעדר הפרשות לפנסיה, על אף שרבים كانوا נוהלו, לא כל שכן
- 12 שהוא גם לא יוזם كانوا בעצםו.
- 13 מן הרואי היה שהגורמים המוסמיכים במשרדי הממשלה יחולטו כי לאכיפת הזכות
- 14 לפנסיה יש שימושות לאומיות ויפעלו במגוון הדרכים העומדות לרשותה, המשפטיות,
- 15 האזרחיות, והפליליות, והמנהליות לגבי כלל המעסיקים, ובכך תיצור הכוונת
- 16 התחנוגות מתאימה. לאור הנזונים שהוצעו, לפחות אגף האכיפה מסתפק בהטלת
- 17 התראות בלבד, והסכום הכלול של העיצומיים הכספיים שהוטלו ואינו יוזם הליכים
- 18 משפטיים לאכיפה, למורות הכללים הרובים שהוחק מקנה למשרד הכלכללה לפעול
- 19 ברוגע של אמות נגד מעסיקים שאינם מקפידים על הפרשות דין, התערבותו היא רק
- 20 בשלב מאוחר לאחר שכבר הוגש תביעות לבית הדין או כאשר מצבו הכלכלי של
- 21 המעסיק מודרך. על רקע זה הtentogot היעוץ המשפטי למשילה להסכם הפשרה
- 22 נראית תמורה. כפי שציינו בסעיף 8 לעיל, ב"כ היועמ"ש טען שיש לקבל את עמדת
- 23 ארוגן העובדים, אך במשיבה אין ארוגן עובדים, لكن אין מקום לדון בסיבה זו
- 24 להתנגדותו. כאמור, העובדה שהוגשו לא מעט בקשות לתובענות ייצוגיות בענף
- 25 הפנסיה, יכולה ללמד, לכואורה, על אכיפה לקויה בנושא.
- 26
- 27 פרופ' אלון קלמנט כותב במאמרו "הפער בין שווי נזהה לשווי הממומש של הסדר"
- 28 פשרה בתובענה ייצוגית" משפט ועסקים כ' (תשע"י), (עתיד להתפרס השנה) כי במצב
- 29 בו חברי הקבוצה נדרשים לפנות בדרישה לקבלת הפסיכו, הסיכוי לפער בין שווי הנזהה
- 30 בהסדר הפשרה לשווי המימוש הינו גדול יותר והוא מסביר את הסיבה שקיים
- 31 מחסומים רבים שעולים למנוע לחבר קבוצה ממש את זכותו וכך החשש מקיים



בית דין אזרוי לעובדה בבאר שבע

ת"צ 12-02-36132 פרץ נ' קבוצת אלון בע"מ ואח'

תיק חיצוני:

- 1 של מחסומים וקשיים ממשמעותיים במימוש הוא חשש אמיתי ומעשי ולא תיאורתי בלבד. לדעטנו הפערים יהיו ממשמעותיים יותר בסכום נושא דין זה כאשר מדובר באוכלוסייה קשת יומם ובסקומיים נזוקים.
- 2
- 3
- 4 בהסדר המוצע הסכום יבוצע כתשלום חד פעמי במסגרת תלוש השכר בוגע לעובדי המשيبة או שירות לבנק אשר ליתר חברי הקבוצה, ההסדר הוא הוגן ובהתחשב במסקנותיו של פרופ' קלמנט כפי שבאה לידי ביטוי במאמרו, ההסדר נראה לנו מטיב
- 5
- 6
- 7 עם חברי הקבוצה.
- 8
- 9 באשר לגמול ושכר הטרחה – קבענו ביום 8.7.14 ששכר הטרחה עומד על 233,000 ₪. 19 העמדנו את שכר הטרחה על 8% מהסכום בין 1.24 מיליון לבין 4.6 מיליון. בהתאם
- 10 לפערים שהצדדים הערכו את גודל הקבוצה. הצדדים הסכימו להפחית את שכר
- 11 הטרחה לסך של 225,000 ₪ וכאמור לעיל, בעמודה העומתת מיום 17.2.16 העומתת
- 12 ביקשה לקבוע שייהי קשר ישיר בין תשלום שכר הטרחה לבין מימוש על ידי חברי
- 13 הקבוצה. המבוקש והמשيبة לא התנגדו לעמדת העומתת כאמור בחולטנו מיום
- 14 17.2.16 בה קבענו שהעדר התיחסות ייחשב כהסכם לכך שהסדר הפשרה שהצדדים
- 15 מבקשים לאשר כולל גם את העורות העומתת.
- 16
- 17 לאור זאת, אנו קובעים ש- $\frac{2}{3}$ משכר הטרחה ישולם מיד לאחר האישור בשני תשלוםמים
- 18 שווים של 75,000 ₪ כל אחד, התשלומים הראשונים בתוך 45 יום מיום פרסום המודעה
- 19 בעיתון כאמור בסעיף 23, והתשולם השני בתוך 45 ימים לאחר מכן.
- 20 $\frac{1}{3}$ הנוסף בסך של 75,000 ₪ ישולם רק אם התשלום לחבריו הקבוצה יהיה מעיל
- 21 של 1,240,000 ₪. ככל שהתשלים לחבריו הקבוצה יהיה נמוך מסך של 1,240,000 ₪ הסך
- 22 של 75,000 ₪ יועבר לכל חברי הקבוצה בחלוקת שווים, במקרה כזו הזכאות לחבריו
- 23 הקבוצה תנידל מ-65% לצורך כך יודיעו הבודק עד ליום 30.6.16 מה מלאה הסכום (נומינלי) לו זכאים חברי הקבוצה, או שיודיעו שעדין לא ניתן לדעת מה מלאה הסכום ובמקרה כזו נאריך את המועד להודעתו, אם הסכום יהיה נמוך מ-1,240,000 ₪ הסך של 75,000 ₪ יתווסף למילול לחבריו הקבוצה ואם הסך הכלול יהיה גבוהה מ-1,240,000 ₪ הסך של 75,000 ₪ יועבר לידי ב"כ התובע שכ"ט.
- 24
- 25
- 26
- 27
- 28
- 29 באשר למנגנון היציאה מהקבוצה אנו מקבלים את התנגדות המשيبة. החסכמה אליה
- 30 הגיעו הצדדים בסיווג בית הדין ביום 29.11.15 לפיה האפשרות לצאת מהקבוצה תעמוד



בית דין אזרוי לעובדה בבאר שבע

ת"צ 12-02-36132 פרץ נ' קבוצת אלון בע'מ ואח'

תיק חיצוני:

- לחברי הקבוצה בתוך 90 ימים ממועד פרסום בעיתון. האפשרות שנקבעה ביום
29.11.15 האריכה באופן ניכר את המועד ליציאה מההסכם השרה כאשר ההסכם
המקורית הייתה כי מועד היציאה מההסכם יהיה בתוך 45 ימים ממועד פרסום
המודעות בעיתונים בחודש דצמבר 2014. ככלומר, עד חודש פברואר 2015. הסיכום
שהוצע ביום 29.11.15 (אליו הסכימה העומתת במעמד הדין) מאפשר לחברי הקבוצה
לצאת מההסכם בתוך 90 ימים מיום פרסום המודעה בעיתון כאמור בסעיף 23 לפסק
הדין. מה שמאיריך את התקופה ביוטר משנה מהמועד המקורי. אין להתעלם מתקופת
90 הימים שהם כפולים מהמועד הקבוע בחוק בהקשר לאפשרות לצאת מהקבוצה.
קבלת עמדת העומתת תהושף את המשיבה לאפשרות של הגשת תביעות פרטניות לפרך
זמן משמעותי ביותר, מה שעומד בניגוד לרצינול של הסדר הפשרה ואף בניגוד לתכלית
של חוק תובנות ייצוגיות.
- אנו מקבלים את התנגדות המשיבה לדרישת העומתת לפיה ב"כ המבקש יפנה בשיחת
טלפון לכל אחד מחברי הקבוצה שמדוברים במסיבת המשיבה, מדובר בדרישה שאינה סבירה,
בייחוד לאור ההסכנות שהושגו בדיון ביום 29.11.15 לפחות חוסכם שיישלחו מכתבבים
בנושא לכל חברי הקבוצה בנוסח שהוא מקובל על המשיבה וה המבקש, והחוודה
תישלח לעובדים עיי' ב"כ המבקש לאחר מכן לקבל את כתובות העובדים מב"כ המשיבה.
הסדר זה הוא בחלוקת סביר, בייחוד לאור השיפור אליו הגיעו הצדדים בדיון ביום
29.22.15 כאשר התוספת של ה-5% (בין 60% ל-65%) ניתנת בעדיפות מבחינות מועד
התשלום לעובדים שעדיין מעסיקים בחברה.
- סופה של דבר, אנו מאשרים את ההסדר המתוקן ונותנים לו תוקף של פסק דין. למען
הסר ספק בכל מקרה של סטייה בין התיאור שהובא לעיל לבין נוסח הסדר הפשרה,
יגבר נוסח הסדר הפשרה אלא אם מהקשר הדברים עולה כוונה אחרת. כאמור,
השינויים לעומת ההסכם שאישרנו ביום 25.11.14 הינם בנוגע לגובה הפיצוי שיעמוד
על 65% ולא 60% וכי שנקבע במנגנון בדיון ביום 29.11.15, כן יש שינוי בנוגע לגובה
שכר הטרחה שהופחת בהסכם הצדדים ל-225,000 ש"ח, זאת בתנאי ששכום הפיצוי
יעמוד על שכום של מעל 1,240,000 ש"ח אם השכום הכולל שישולם לחברי הקבוצה יפחית
מסכום זה שכר הטרחה יעמוד על 150,000 ש"ח בלבד, והסכם של 75,000 ש"ח יחולק לחבריו
הקבוצה באופן שווה, כך שהפיצוי הכללי יהיה גובה מ-65%.


בית דין אזרוי לעובדה בבאר שבע
ת"צ 12-02-36132 פרץ נ' קבוצת אלון בע'מ ואח'

תיק חיצוני:

- הסדר זה מוחווה מעשה בית דין בנושא תשלום鄙טוח פנסיוני לעובדי המשيبة בהתאם להסכם הקיבוצי הכללי בתעשיית מיום 18.9.05. הגמול לבקשת עמוד על סך של 20,000 ₪, כאמור בסעיף 11.1.1 להסכם הפשרה המקורי, גמול זה מוחווה סילוק וסיום גם לתביעתו האישית של המבקש נגד המשيبة.
- על הצדדים לפרט מודעה קבועה בסעיף 25(א)(4) לחוק התובענות הייצוגיות בתחום ימים מהיום בשני עיתונים יומיים בעברית ובעיתון בשפה הרוסית, המשيبة תישא בחוזאות הפרסום, המשיבה תמציא נוסח שיובה לאישורי בתחום 7 ימים מהיום.
- המשيبة תמסור הודעה לבית הדין בדבר תחילת ביצוע הסדר הפשרה עד ליום 1.7.16 וכן תמסור הודעה לתקיק בית הדין בכל אחד ביום בכל שנה עד למותן הודעה על השלמת התשלומים. המשיבה תעביר עותק מפסק הדין לבודק שמוועה על דיננו רוח' זיו האפט.
- הmozikrot תעביר פסק דין זה למנהל בתי המשפט לצורך עדכון פנקס התובענות הייצוגיות וכן תעביר עותק ליוועץ המשפט למלשלה.

נitin היום, כ"ט אדר א' תשע"ו, 09 מרץ 2016, בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

צבי פרנקל, שופט

19

20

נציג ציבור מעסיקים

צבי פרנקל, שופט

נציג ציבור עובדים



בית דין אזרוי לעבודה בבארא שבע

ת"ץ 12-02-36132 פרץ נ' קבוצת אלון בע"מ ואח'

תיק חיצוני:

מר יוסף רחמים

מר מאיר שחף

1