



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 44419-03-16

ת"צ 722-12-16

ת"צ 37270-04-16

04 אוגוסט 2025

לפני :

כב' השופטת מירב קליימן

נציגת ציבור (עובדים): גב' קריסטינה פוליצר מימון

התובעות:

1. maria birsan (התובעת בת"צ 44419-03-16)
 2. Nelia Kutniakova (התובעת בת"צ 37270-04-16)
 3. Grosu Nadejda (התובעת בת"צ 722-12-16)
- ע"י ב"כ עו"ד משה וקרט

נגד

הנתבעות:

1. מתן חן שרותי סיעוד בע"מ (הנתבעת בת"צ 44419-03-16)
 2. דנאל (אדיר יהושע) בע"מ (הנתבעת בת"צ 37270-04-16)
 3. מנפאואר קר בע"מ (הנתבעת בת"צ 722-12-16)
- ע"י ב"כ עו"ד אילן וינדר

ובעניין:

(מגישות ההתנגדות)

1. קו לעובד
ע"י ב"כ עו"ד נועה מלצר צ'רנוברודה
מטעם הקליניקה לתובענות ייצוגיות ולזכויות עובד,
אוניברסיטת ת"א

2. היועצת המשפטית לממשלה
ע"י ב"כ עו"ד רביד אבו קרט

החלטה

(בקשה לאישור הסדר פשרה בתובענות ייצוגיות)

בקשה לאישור הסדר פשרה בתובענות הייצוגיות שבכותרת בהתאם לסעיפים 18-19 לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו - 2006 (להלן: "החוק") אגב התנגדויות מטעם היועצת המשפטית לממשלה ועמותת "קו לעובד" (להלן: "קו לעובד").



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 44419-03-16

ת"צ 722-12-16

ת"צ 37270-04-16

04 אוגוסט 2025

השתלשלות ההליכים בתביעות שבכותרת

1. הנתבעות (להלן: "מתן-חן", "דנאל" ו"מנפאואר" וביחד: "החברות") הן חברות העוסקות בין היתר בתחום הסיעוד. מתן-חן הינה חברה פרטית המספקת מגוון שירותים בתחומי הסיעוד, הרווחה והרפואה; דנאל היא חברה ציבורית בתחומי הסיעוד, משאבי אנוש ואוכלוסיות מיוחדות ומנפאואר אף היא חברת סיעוד המספקת שירותי סיעוד באמצעות השמת מטפלות אצל מטופלים סיעודיים, לאחר שזכתה במכרז למתן שירותי סיעוד של המוסד לביטוח לאומי.

2. במהלך שנת 2016 הגישו התובעות, אזרחיות זרות שהועסקו ע"י כל אחת מהחברות כמטפלות סיעודיות, את התביעות שבכותרת ולצדן בקשות לאשרן כתובענות ייצוגיות, כדלקמן:

- ביום 21.3.2016 הוגשה התביעה כנגד **מתן-חן** (ת"צ 44419-03-16). עילות התביעה שנטענו היו תשלום בחסר של דמי חופשה, הבראה וחגים בשל חישוב שגוי של שיעור המשרה (להלן: "עילת התשלום בחסר") ותשלום פדיון חופשה באופן שוטף במהלך קשר העבודה, ללא קשר עם יציאה בפועל לחופשה (להלן: "עילת הפדיון").
- ביום 19.4.2016 הוגשה התביעה כנגד **דנאל** (ת"צ 37270-04-16). עילות התביעה שנטענו היו עילת הפדיון, עילת התשלום בחסר של דמי חופשה והפקדות חסרות לגמל בשל אי הפקדה עבור דמי חופשה וחג (להלן: "עילת הפנסיה").
- ביום 1.12.2016 הוגשה התביעה כנגד **מנפאואר**, כאשר עילות התביעה בעניינה היו עילת הפדיון ועילת הפנסיה¹.

¹ למען הנוחות יכונה להלן התיקים "עניין מתן חן", "עניין דנאל" ו"עניין מנפאואר" ובהתאמה לגבי התביעות והערעורים בתיקים אלו ("התביעה בעניין דנאל", "הערעור בעניין מנפאואר" וכיו"ב).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 44419-03-16

ת"צ 722-12-16

ת"צ 37270-04-16

04 אוגוסט 2025

3. ביום 3.3.2018 התקבלה בחלקה בקשת האישור בעניין מתן-חן ע"י כב' השופטת גרשון-יזרעאלי, בעילת הפדיון ועילת התשלום בחסר ביחס לדמי חופשה. על כך הגישו שני הצדדים ערעורים לבית הדין הארצי (בר"ע 38561-03-18 וע"ע 52398-03-18). ביום 21.4.18 התקבלה בחלקה בקשת האישור בעניין דנאל ע"י כב' השופט (כתוארו אז) ספיבק, בעילת הפדיון ועילת הפנסיה. על כך הגישה דנאל בקשת רשות ערעור לביה"ד הארצי (בר"ע 10906-05-18).

4. ביום 17.3.2020 התקיים דיון מאוחד בערעורים בעניין מתן חן ודנאל (וכן בתיק נוסף שאינו רלוונטי לענייננו). בתום הדיון הוצע לצדדים לבחון הגעה להסדרה של התשלומים ביחס לעתיד וניתנה להם שהות להודיע האם עלה בידם לעשות כן.

5. ביום 15.7.2020 הודיעו הצדדים בערעור מתן חן כי לא עלה בידם לגבש הסכמות. בעניין דנאל, הגישו הצדדים ביום 24.8.2020 הסדר פשרה וביקשו כי זה יאושר בידי בית הדין הארצי. ביום 10.11.2020 ניתן פסק דין המוחק את הערעור בעניין דנאל בנימוק כי אין מקום לדון באישור הסדר הפשרה בבית הדין הארצי וכי יש להשיב את התיק לבית הדין האזורי לצורך כך. בהתאם, הוגש ההסדר לאישור בתיק האזורי בעניין דנאל וניתנו הוראות ביחס לפרסומו (ר' החלטת כב' סגן הנשיאה, השופט ספיבק מיום 29.11.2020).

6. במקביל, ביום 1.9.2020 ניתנה החלטת כב' הנשיאה יהלום בבקשת האישור בעניין מנפאואר, במסגרתה התקבלה הבקשה ביחס לעילת הפדיון ועילת הפנסיה. ביום 29.10.2020 הגישו הצדדים בעניין מנפאואר הסדר פשרה לאישור בית הדין וניתנו הוראות ביחס לפרסומו (ר' החלטה מיום 3.11.2020).

7. על הסדרי הפשרה בעניין דנאל ובעניין מנפאואר הוגשו התנגדויות מטעם עמותת "קו לעובד" ומטעם היועצת המשפטית לממשלה. ביום 3.6.2021 התקיים דיון בהתנגדויות בפני כב' סגן הנשיאה, השופט ספיבק במהלכו התקיים שיח ממושך מחוץ לפרוטוקול (ר' עמ' 27 לפרוטוקול הדיון מיום 3.6.2021).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 44419-03-16

ת"צ 722-12-16

ת"צ 37270-04-16

04 אוגוסט 2025

8. ביום 22.10.2021 ניתנה החלטת בית הדין הדוחה את הסדרי הפשרה בשני התיקים ובהתאם הוגשו בקשות רשות ערעור לבית הדין הארצי (בר"ע 21257-11-21 ובר"ע 21168-11-21). שתי הבקשות נמחקו ביום 30.12.2021 לאחר שהצדדים הודיעו על חזרה מהסדר הפשרה והוסכם על הגשת ערעורים חדשים על ההחלטות בבקשות האישור. אלו אכן הוגשו כך שבשלב זה עמדו בפני בית הדין הארצי ערעור על ההחלטה בבקשת האישור בעניין דנאל (עת"צ 22439-03-22), ערעור על ההחלטה בבקשת האישור בעניין מנפאואר (בר"ע 64693-02-22). נוסף להם, נותרו תלויים ועומדים הערעורים על ההחלטה בבקשת האישור בעניין מתן-חן.

9. ביום 5.12.2022 התקיים דיון מאוחד בערעורים על ההחלטות בבקשות האישור ביחס לכל שלוש החברות שבסיומו ביקשו הצדדים להודיע האם עומדים הם על מתן החלטה, שמא בוחנים הם מנגנון מוסכם. ביום 2.1.2023 הודיעו הצדדים כי פנו להליך גישור אצל כב' נשיא בית הדין הארצי (בדימ'), השופט פליטמן (להלן: "המגשר").

10. לאחר אורכות רבות שניתנו לצדדים, לבקשתם, לצורך מיצוי הליך הגישור, הודיעו ביום 6.8.2024 כי הושג הסדר פשרה בשלוש התביעות – הוא ההסדר העומד בפנינו לאישור בעת הנוכחית (להלן: "ההסדר"). באותו מועד הגישו הצדדים את ההסדר החדש לבית הדין האזורי לצורך אישורו. בהתאם, ניתנה ביום 24.9.2024 החלטת בית הדין הארצי על סגירת כלל ההליכים בבקשות רשות הערעור שהוגשו ונקבע כי במידה שהסדר הפשרה לא יאושר יהיו הצדדים רשאים לחדש את ההליכים בדרך של הגשת ערעורים חדשים, אשר ינוהלו מאותה נקודה אליה הגיע ההליך הנוכחי.

11. ביום 18.11.2024 הגישו דנאל ומתן חן בקשה לפסול את כב' השופט ספיבק מלשבת בדין, זו התקבלה והתיק הועבר למותב בראשות אב"ד.





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 44419-03-16

ת"צ 722-12-16

ת"צ 37270-04-16

04 אוגוסט 2025

12. לאחר הגשת התנגדויות להסדר מטעם קו לעובד והיועמ"שית, התקיים ביום 15.5.2025 דיון בהתנגדויות במעמד כלל הצדדים בסיומו נקבע כי ככל שהמתנגדות עומדות על התנגדותן, יגישו התנגדויות מצומצמות בתוך 21 יום.

13. ביום 5.6.2025 הגישה קו לעובד את עיקרי התנגדותה. ביום 9.6.2025 ניתנה לבקשת המדינה ארכה להגשת התנגדות מטעם היועמ"שית להסדר. משעוד למועד זה טרם התקבלה עמדת המדינה כאמור, הועלה התיק למתן החלטה בבקשות לאישור הסדר הפשרה.

עיקרי ההסדר המוצע

14. במסגרת ההסדר הוסכם כי בהתאם להצעת המגשר, יקצו הנתבעות יחדיו סכום כולל בסך 3.5 מיליון ₪ ברוטו לצורך יישום ההסדר, קרי לצורך תשלום לעובדים הזכאים ותשלום שכ"ט וגמול לתובעות ובאי כוחן (להלן: "סכום ההקצאה").

15. לצורך יישום ההסדר הוסכם על מתווה הכולל מספר שלבים שעיקרם כדלקמן, כאשר מועד תחילת היישום נקבע כ-30 יום ממועד הפיכתו לחלוט של פסק הדין המאשר את ההסדר:

- א. הנתבעות תשלחנה לחברי הקבוצה שלוש הודעות SMS בהפרש של שלושה ימים למספר הטלפון הרשום אצלן וכן יפרסמו מודעות בעיתונים.
- ב. הן הודעות ה-SMS והן המודעות יידעו את העובדים הזכאים בדבר הסדר הפשרה ויפנו אותם לעמוד אינטרנט ייעודי הכולל פרטים לגבי ההסדר וטופס באמצעותו ניתן יהיה להגיש פניה לקבלת הפיצוי (להלן: "טופס הפניה") וזאת בשפות עברית, רוסית ואנגלית.
- ג. בנוסף יכללו ההודעות פרטי התקשרות עם ב"כ הקבוצה, אשר יעמיד גורם ייעודי מטעמו לקבלת פניות, מתן הסברים והגשת סיוע לחברי הקבוצה בהתאם לצורך.
- ד. עובד הטוען לזכאות לפיצוי לפי ההסדר ימלא בתוך 3 חודשים ממועד פרסום המודעות לעיל טופס פניה הכולל את תקופת עבודתו בחברה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 44419-03-16

ת"צ 722-12-16

ת"צ 37270-04-16

04 אוגוסט 2025

הרלוונטית, מספר טלפון, דוא"ל, כתובת מגורים עדכנית וכן פרטי חשבון בנק עדכניים בישראל להעברת התשלום.

ה. הפיצוי שישולם לעובדי דנאל ומנפאואר יחושב כמכפלת רכיב החופשה אשר שולם בשכרם השוטף ודמי החגים ב-12.5%, וכן 7% מסך החופשה ששולם להם בתלושי שכרם במהלך תקופת עבודתם. הפיצוי לעובדי מתן חן יעמוד על סך של 7% מסך תשלומי החופשה ששולמו להם בתלושי שכרם במהלך תקופת העסקתם. מסך הפיצוי לו זכאים העובדים, ינוכו סכומים אותם קיבלו בקשר עם רכיבים אלו תוך כדי תקופת עבודתם או סיומה וכן ינוכו סכומי מס אותם יש לנכות.

ו. ככל שסך הזכאות לעובדי נתבעת מסוימת יהיה נמוך מחלקה בסך הפיצוי הכללי (3.5 מיליון ₪ לאחר ניכוי גמול ושכ"ט), תועבר היתרה הנוגעת לאותה נתבעת לקרן שתשמש לרווחת עובדיה (להלן: "הקרן") אשר תנוהל ע"י אותה נתבעת בחשבון בנק נפרד ויעודי. כל נתבעת תעשה שימוש בכספי הקרן בתוך 5 שנים ממועד הקמתה וב"כ הקבוצה יפקח על השימוש בכספים אלו.

16. לבד מהאמור, הוסכם ביחס להתנהלות עתידית כי הנתבעות יצהירו, באמצעות תצהירים מטעם מנהלי הכספים/משאבי האנוש שלהן, כי הן צוברות לזכות עובדיהן חופשה שנתית לפי הוראות חוק חופשה שנתית, תשי"א-1951 (להלן: "חוק חופשה שנתית"), כאשר הימים שינוכו מהצבירה ינוכו אך ורק כנגד ניצול בפועל של חופשה. בנוסף יצהירו דנאל ומנפאואר, שנתבעו בעילת הפנסיה, כי הן מבצעות הפקדות לפנסיה בגין דמי חופשה ודמי חגים.

17. כן הוסכם כי ההסדר ייצור מעשה בית דין ביחס להליכים ייצוגיים כלפי חברי הקבוצה ולא יהיה ניתן עוד לנקוט נגד החברות הליך ייצוגי ביחס לעילות התובענות. עם זאת, לא יהיה בפסק הדין כדי ליצור מעשה בית דין ביחס להליכים אישיים פרטניים של מי מחברי הקבוצה כך שעובדים שלא קיבלו תשלום בהתאם להסדר, אף שהגיע להם תשלום לפיו, ישמרו על זכותם להגיש נגד הנתבעת



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 44419-03-16

ת"צ 722-12-16

ת"צ 37270-04-16

04 אוגוסט 2025

הרלוונטית תביעה אישית שתוגש לכל המאוחר בתוך 12 חודשים ממועד אישור ההסדר. ככל שיפסקו סכומים במסגרת תביעות אלה, הם יופחתו מסכומי הקרן.

18. עוד המליצו הצדדים כי ישולם לב"כ המייצגים שכ"ט בסך של 25% בתוספת מע"מ מסכום ההקצאה אשר ישולם בהדרגה בהתאם לפירוט המפורט בהסדר וכי לתובעות ישולם גמול בסך 10,000 ₪ ברוטו כל אחת מתוך סכום ההקצאה. עוד הוסכם כי אין צורך במינוי בודק חיצוני לצורך יישום ההסכם.

עיקר טענות הצדדים והמתנגדים להסדר

19. בבקשה לאישור ההסדר טוענים הצדדים (התובעות והחברות) כי מדובר בהסדר המשקף תמורה הולמת לחברי הקבוצה ואת הערכת וחלוקת הסיכונים בין הצדדים בנוגע לתובענות, כמו גם את היתרונות לחברי הקבוצה. בין השיקולים אותם מציינים הצדדים צוינה התמשכות ההליכים במשך כ-9 שנים, ייתור הצורך בערעורים שהוגשו על החלטות האישור, קביעת שורת מנגנוני בקרה שתכליתם לוודא כי ההסדר מיושם בצורה מלאה ונכונה, העובדה כי ההסדר מבטיח כי חברי הקבוצה יזכו בתשלום לו הם זכאים ללא קושי או נטל ממש, ייתור הצורך לערוך תחשיבים פרטניים מורכבים ביחס לכל עובד ועובד, והעובדה כי אישור ההסדר כעת יעניק תשלום לזכאים במהירות יחסית, תוך חיסכון בהוצאות ההתדיינות ובזמן שיפוטי יקר.

20. עוד מזכירים הצדדים כי ההסדר הוא פרי הצעתו של המגשר, עניין אשר בהתאם לפסיקת בית המשפט העליון יש בו כדי להפיג במידת מה את החשש מניגוד העניינים המובנה המאפיין שלב זה. כן מציינים הצדדים כי ההסדר אינו יוצר מעשה בית דין לעובד שלא יקבל פיצוי בהתאם למנגנון המוצע בו וכי ההליך הייצוגי הביא לשינוי התנהלות החברות בקשר עם עילות התביעה.

21. במסגרת ההתנגדויות שהוגשו הועלתה שורת טיעונים כנגד ההסדר. מאחר שמדובר בהתנגדויות רחבות היקף, נביא כאן את עיקרי הדברים בחלוקה לנושאים, כאשר ככל שנידרש לכך בהמשך נתייחס אליהם בהרחבה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 44419-03-16

ת"צ 722-12-16

ת"צ 37270-04-16

04 אוגוסט 2025

22. להלן נביא בתמצית את טעמי ההתנגדות של קו לעובד -

- א. הגדרת הקבוצה בהסדר אינה תואמת להגדרתה בהחלטות האישור לאור הסייג שנקבע בהסדר המכפיף את הגדרת הקבוצה לתקופת ההתיישנות.
- ב. שיעורי שכר הטרחה והגמול המוסכמים חורגים מהתקרה המקסימלית שנקבעה בפסיקה ועליהם להיות מחושבים מתוך סך הפיצוי שניתן בפועל לחברי הקבוצה ולא מסך ההסדר הכולל.
- ג. ייעוד הכספים העודפים שיוותרו לאחר תשלום הפיצוי לקרן רווחה פנימית במקום לקרן סטטוטורית לפי החוק, חוטא לתכליות החוק ויוביל לכך שהפיצוי שישולם לחברי הקבוצה יהיה נמוך מאד. בנוסף, היתרה שתועבר לקרן מחושבת לא ביחס לסכום ששולם בפועל אלא ביחס לסך הזכאות באופן שיכרסם בקופת הפיצוי של הקבוצה באופן בלתי הגון.
- ד. המנגנון שנקבע להגשת תביעות אישיות ע"י עובדים שלא קיבלו פיצוי מכוח ההסדר והכפפת הכספים שיפסקו בתביעות אלו ליתרות בקרן מהווה מנגנון עמום המערבב 'מין שאינו במינו' ויקשה על המעקב אחר ניהול קרן הרווחה;
- ה. התניית בירור הזכאות בהגשת טופס פניה בו נדרשים העובדים לפרט את תקופת ההעסקה וחשבון בנק ישראלי היא מיותרת ובלתי ראויה ועלולה להרתיע את חברי הקבוצה ממימוש זכאותם.
- ו. ההסדר מחיל מעשה בית דין על עילות, בעלי דין וחברי קבוצה שלא נכללו בהחלטות האישור;
- ז. מנגנוני הפיקוח שפורטו בהסדר הם רפים ובלתי אפקטיביים;
- ח. לא ניתן להעריך את סבירות ההסדר לאור היעדר נתונים, אסמכתאות ופירוט ועל כן יש להורות לצדדים להשלים את מלוא המידע הנדרש לביסוס התחשיב.

23. כאמור, המדינה לא הגישה עיקרי התנגדות מצומצמת מטעמה לאחר הדיון שהתקיים ביום 15.5.2025 ועל כן נפרט את טעמי ההתנגדות שהועלו מטעמה





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 44419-03-16

ת"צ 722-12-16

ת"צ 37270-04-16

04 אוגוסט 2025

בהתנגדות שהוגשה עובר לדיון, אף הן בראשי פרקים. נעיר, כי חלק מההתנגדויות שהעלתה המדינה חופפות במידת מה את התנגדויותיה של קו לעובד:

- א. התנגדויות הנוגעות לסכום הפיצוי ואופן חישובו – בעניין זה טוענת המדינה כי הצדדים לא הבהירו מהם הנתונים העובדתיים שעל בסיסם נקבע סכום הפיצוי, כי הפיצוי בגין אי ביצוע הפקדות פנסיוניות הוא חסר ושגוי, כי גם סכום הפיצוי בגין תשלומי החופשה אינו ברור, כי אין להחריג מהחישובים את שכרם האחרון של העובדים וכי ההסכמה כי סכום הפיצוי שישולם לעובדים יעודכן ויופחת מקום בו יימצא כי חבות החברה עולה על חלקה היחסי בהסדר אינה ראויה.
- ב. מנגנון היידוע בהסדר אינו מספק ואינו מתחשב במאפייניהם הייחודיים של חברי הקבוצה – עובדים זרים שרבים מהם אינם בישראל ולכן פרסום מודעות בעיתונות ושליחת מסרון לטלפונים ישראלים לא יניבו תוצאות. על כן, סבורה המדינה כי על החברות לפעול אקטיבית לאיתור חברי הקבוצה.
- ג. מנגנון חלוקת הפיצוי המחייב את חברי הקבוצה לנקוט בפעולה יזומה על מנת לקבל את הפיצוי, אינו יעיל ועלול להרתיע את חברי הקבוצה ממימוש זכאותם.
- ד. אין מקום להעביר את הכספים שלא מומשו לקרן רווחה פנימית, שכן הדבר מנוגד לחוק ולפסיקה.
- ה. הגדרת הקבוצה אינה תואמת את החלטות האישור ביחס לתקופת ההתיישנות.
- ו. ההסדר מחיל מעשה בית דין על עילות שלא נכללו בהסדר.
- ז. טענות כנגד הגמול ושכר הטרחה עליהם הומלץ בהסדר – לטענת המדינה יש לקבוע כי אלו לא יעלו יחדיו על סך של 25% מהפיצוי שישולם בפועל.

24. בתגובה להתנגדויות טוענים הצדדים כי –

- א. המלצתו של בית הדין הארצי הייתה על ביצוע תיקונים מכאן והלאה, לאור התפתחויות שחלו לאחר אישור הבקשות לתובענה ייצוגית ובכלל זה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 44419-03-16

ת"צ 722-12-16

ת"צ 37270-04-16

04 אוגוסט 2025

פסיקות שעסקו בעילת הפדיון, כאשר ההסדר לא הסתפק בתיקון מכאן והלאה וקבע בנוסף תשלום כספים בסך 3.5 מיליון ₪ לחברי הקבוצה. אשר לעילת הפנסיה, קובע ההסדר תגמול מלא בשיעור של 100% ללא הפחתה. מכאן, שההסדר מעניק לעובדים זכויות טובות יותר מהמלצת ביה"ד הארצי;

ב. החישובים נערכו על בסיס הצעת המגשר – נשיא ביה"ד הארצי לשעבר ששמו ומקצועיותו הולכים לפניו וחזקה עליו כי הוא יודע לעשות חישובי הערכת נזק נכונים וראויים לאחר קבלת כל הנתונים הרלוונטיים;

ג. ההסדר אינו יוצר מעשה בית דין אישי כלפי עובד שאינו מקבל פיצוי לפיו או שלא היה מודע להסדר, אלא רק כלפי עובד שבחר באופן מודע לקבל את התשלום;

ד. אכן קיים קושי בכך שחלפו שנים רבות מאז החלטות האישור, אולם קושי זה עלול להתעצם ככל שלא יושג הסכם וההליכים יימשכו עוד שנים רבות;

ה. ההסדר מפרט באופן מפורש את נוסחת חישוב הפיצוי והחלוקה הפנימית בין החברות אינה רלוונטית, שכן מקום בו הפיצוי יעלה על תקרת חלקה של חברה מסוימת תבוצע הפחתה יחסית וככל שזו תעלה על 20% שמורה לעובד הזכות להודיע על רצונו לצאת מן הקבוצה ולהגיש תביעה אישית.

ו. מאחר שמדובר בעובדים זרים ממילא אין ולא ניתן לפתוח עבורם קרן פנסיה ולכן אין אפשרות להפקיד את הפיצוי רטרואקטיבית לביטוח פנסיוני;

ז. אשר לטענות כנגד מנגנון היידוע של חברי הקבוצה – בשים לב לכך שמדובר בעובדים שעזבו את הארץ זה מכבר אין היגיון בחיוב החברות לאתרם באופן אקטיבי, שכן הדבר כרוך בשכירת חוקר פרטי לאיתור הטלפונים והכתובות ברחבי העולם, עניין שאינו מעשי וכרוך במשאבים רבים. ממילא, הכספים שלא ימומשו לא יחזרו לחברות אלא יופקדו בקרן;

ח. אשר למנגנון חלוקת הפיצוי, לאור מאפייניהם הייחודיים של חברי הקבוצה, לא ניתן לבצע תשלום ללא פעולה אקטיבית מצדם ובכלל זאת מסירת פרטי חשבון בנק לצורך ביצוע התשלום;



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 44419-03-16

ת"צ 722-12-16

ת"צ 37270-04-16

04 אוגוסט 2025

ט. אין שחר לטענות בדבר צמצום הקבוצה שכן ההסדר מגדיר את תקופת התביעה לפי התקופה שנקבעה בהחלטות האישור ;

י. אשר לטענות כנגד העברת עודפי הפיצוי לקרן רווחה פנימית –בתי הדין לעבודה מאשרים הסדרים כאמור כדבר שבשגרה תוך הבנה כי עדיף שהכספים יועברו לקבוצה ולרווחתם של ציבור העובדים ולא למטרות ציבוריות שונות ובלתי ידועות אשר עובדי החברות לא ייהנו מהן. כמו כן, הצדדים הסכימו על מנגנוני פיקוח ובקרה ביחס לשימוש בכספים אלו ולא ברור אילו אמצעים נוספים יכולים להינקט בנסיבות העניין ;

יא. אשר לגמול ושכר הטרחה – גם בעניין זה אישרו בתי הדין הסדרי פשרה הכוללים גמול דומה, גם בגין כספים שהועברו לקרן רווחה פנימית המהווים חלק מהגבייה בפועל מהחברה. עוד נטען כי הגמול משקף את התרומה והסיכון שננקטו בתיקים ע"י ב"כ התובעות והזמן הרב שחלף.

דיון והכרעה

25. סעיף 18 לחוק קובע כי הסדר פשרה בתובענה ייצוגית טעון אישור בית משפט. סעיף 19(א) לחוק קובע את הכלל לפיו בית משפט לא יאשר הסדר פשרה כאמור אלא אם מצא כי מדובר בהסדר "ראוי, הוגן וסביר". וכך קובע הסעיף :

"בית המשפט לא יאשר הסדר פשרה אלא אם כן מצא, כי ההסדר ראוי, הוגן וסביר בהתחשב בענינם של חברי הקבוצה, ואם הבקשה לאישור הסדר הפשרה הוגשה לפני שאושרה התובענה הייצוגית – גם כי התובענה שהוגשה עומדת, לכאורה, בתנאים לאישור תובענה ייצוגית הקבועים בסעיפים 3, 4 ו-8(א) וכי סיום ההליך בהסדר פשרה הוא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת בנסיבות העניין"

26. סעיף 19(ב) לחוק ממשיך וקובע את הכללים למינוי בודק לבחינת ההסדר המובא לאישור, סעיף 19(ג)(1) קובע כי ההחלטה של בית המשפט לאשר הסכם פשרה או לדחותו תהיה מנומקת ותכלול את הגדרת הקבוצה שעליה חל הסדר הפשרה ; עילות התובענה, השאלות המהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל חברי הקבוצה והסעדים הנתבעים כפי שפורטו בבקשת האישור, ואת עיקרי הסדר



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 44419-03-16

ת"צ 722-12-16

ת"צ 37270-04-16

04 אוגוסט 2025

הפשרה. סעיף 19(ג)(2) קובע מהם השיקולים שעל בית המשפט לשקול בבואו לאשר את ההסדר ובכללם הפער בין הסעד המוצע בהסדר לבין הסעד שחברי הקבוצה היו עשויים לקבלו אילו היה בית המשפט מכריע בתובענה הייצוגית לטובת הקבוצה, ההתנגדויות שהוגשו, השלב בו נמצא ההליך, חו"ד הבודק ועוד (ר' לעניין זה גם תקנה 12 לתקנות תובענות ייצוגיות, תש"ע-2010 הקובעת אף היא מהם הפרטים שעל בעלי הדין לפרט בבקשה לאישור הסדר פשרה).

עוד מסמך החוק את בית המשפט בסעיף 19(ד)(1) להתנות את אישור ההסדר בהסכמת הצדדים לתנאים מסוימים וסעיף 19(ו) קובע כי מקום בו אישר בית המשפט הסדר פשרה, יקבע גמול למבקש ושכר טרחה לבא כוחו תוך שרשאי הוא להתחשב בהמלצה שהובאה ע"י הצדדים.

27. בית המשפט העליון קבע בהקשר זה כי –

"הסדר פשרה ראוי הוא הסדר שבו הקבוצה זוכה לסעד המשקף את הסיכויים והסיכונים הגלומים בהליך מבחינת כל אחד מהצדדים. הסדר פשרה במהותו מאפשר לקבוצה "לקנות" את סיכוני ההליך; ובדרך כלל משמעותה של קניית הסיכון היא מצד אחד ויתור על חלק מהסעדים שהתבקשו בבקשת האישור, ומצד שני השגת ודאות ביחס לתוצאת ההליך וקבלת סעד חלקי אך מהיר..."

(ר' רע"א 3736/22 שופרסל בע"מ נ' חננאל בלמס, ניתן ביום 6.9.2022)

28. על יסוד עקרונות אלו נפנה לבחון האם הסדר הפשרה המוצע הוא ראוי, הוגן וסביר, בין היתר בראי ההתנגדויות שהוגשו מטעם היועמ"ש וקו לעובד. נקדים אחרית לראשית ונציין כי לאחר שבחנו את הדברים, מצאנו כי יש לקבל את הבקשות ולאשר את הסדרי הפשרה בכפוף למספר תיקונים, כדלקמן.

29. ראשית, בכל הנוגע לטענות המתנגדות בדבר פגם בהגדרת הקבוצה בהסדר. בסעיף 4 להסדר הוגדרו "חברי הקבוצה" כ-"כל מי שעבד כעובד סיעודי זר אצל כל אחת מן הנתבעות בתקופת התביעה הנוגעת לכל אחת מן הנתבעות אשר שולמו לו תשלומים עבור חופשה בתלושי השכר החודשיים השוטפים (ללא קשר ליציאה





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 44419-03-16

ת"צ 722-12-16

ת"צ 37270-04-16

04 אוגוסט 2025

לחופשה בפועל), הכל בכפוף לתקופת ההתיישנות בגין עילות התביעה השונות" (הדגשה נוספה, מ.ק.).

הן קו לעובד והן היועמ"ש טוענות כי הסיפא של הגדרה זו חוטאת להגדרת הקבוצה בהחלטות האישור, שכן בהחלטות האישור נקבע כי התקופה הרלוונטית להגדרת הקבוצה היא שבע שנים ואילו תקופת ההתיישנות לפי חוק חופשה שנתית הינה שלוש שנים ועל כן הגדרת הקבוצה בהסדר מצמצמת שלא כדין את חברי הקבוצה. הצדדים טוענים בתגובה כי הכפיפות להתיישנות קשורה בזיקה הדוקה להחלטות האישור וכי ההגדרה בהסדר מפנה במפורש להגדרה בהחלטות האישור כאשר במידת הצורך ניתן לחדד עניין זה.

לאור הבהרת הצדדים ועל מנת שלא ייפול ספק בעניין זה, סברנו כי נכון יהיה אם ישונה נוסח הסיפא בהגדרת הקבוצה לעיל כך שזו תקרא "הכל בכפוף לתקופת ההתיישנות כפי שהוגדרה בהחלטות האישור".

30. אשר לטענות כנגד מנגנון היידוע של חברי הקבוצה. כאמור, לטענת היועמ"ש המנגנון שנקבע בהסדר – משלוח הודעות SMS ופרסום מודעות בעיתונים אינו מספק בהתחשב בכך שחברי הקבוצה הינם עובדים זרים שרבים מהם אינם שוהים עוד בישראל ולכן הסיכויים הם שפרסומים אלו לא יניבו תוצאות ויש לחייב את החברות לפעול אקטיבית לאיתור חברי הקבוצה.

31. אכן קיים קושי מסוים עם המנגנון האמור לאור העובדה שהקבוצה כוללת עובדים זרים אשר סביר כי רבים מהם אינם שוהים עוד בישראל. יש להניח כי כאשר העובדים שהו בישראל החזיקו במספרי טלפון ישראליים וכאשר עזבו את הארץ חדלו מלהחזיק בטלפונים אלו, כאשר לא ברור האם בידי החברות מספרי הטלפון המעודכנים של אותם עובדים בחו"ל שמא מצויים בידן אותם מספרים ישראליים אשר ניתן לסבור כי אינם פעילים עוד או שאינם שייכים עוד לאותם עובדים. מנגד, לא סברנו כי יש מקום להטיל על החברות נטל כה כבד בדמות חיובן לפעול אקטיבית לאיתור העובדים בחו"ל, כפי שהציעה המדינה. בהיעדר פתרון



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 44419-03-16

ת"צ 722-12-16

ת"צ 37270-04-16

04 אוגוסט 2025

אחר, עניין זה ככל הנראה יהיה כרוך בהפעלת חוקרים ברחבי העולם בניסיון להתחקות אחר מענם של העובדים, עניין שיהיה כרוך בוודאות בהשקעת משאבים רבים של זמן ועלויות כספיות כאשר לא ניתן להניח כי הדבר מצדיק השקעה זו ואת הסרבול והעיכוב הנוספים שיתלוו לכך, בפרט כאשר מדובר בהליכים המתנהלים בנקודת הזמן הנוכחית קרוב לעשור.

נוכח האמור, סברנו כי ראוי לאשר את המנגנון המוצע אך לקבוע בנוסף כי ככל שבידי החברות מצויות כתובות הדואר האלקטרוני של אותם עובדים או חלקם, ישלחו את ההודעות אף באמצעי זה, בנוסף להודעות ה-SMS והמודעות בעיתונים, כפי שאף הציעה המדינה בהתנגדות מטעמה (סעיף 45 להתנגדות היועמ"ש). זאת, שכן ככלל כתובת דוא"ל, בניגוד למספר טלפון, נותרת אחידה לאורך זמן ללא קשר עם מקום מגורים או מדינה ולכן הדבר יגביר את הסיכויים כי ההודעות תגיענה אל העובדים הרלוונטיים ובהתאמה יגבר הסיכוי כי כספי הפיצוי אכן ימומשו בפועל וישולמו לאותם עובדים. מעבר לכך, לא מצאנו לחייב את החברות בפעולה נוספת כלשהי לצורך איתור העובדים, כאשר יודגש כי החיוב האמור יחול אך ורק ככל שבידי החברות מצויות כבר אותן כתובות דוא"ל והן אינן חייבות לנקוט פעולה כלשהי על מנת להשיגן.

32. עוד לא מצאנו פגם בהסדר בכל הנוגע להתניית בירור הזכאות בפעולה אקטיבית יזומה של העובד בדמות הגשת טופס פניה בו יצוינו תקופת ההעסקה וחשבון בנק. טענות המתנגדות כאילו הדבר ירתיע עובדים ממימוש זכויותיהם הן טענות תיאורטיות שלא בהכרח יתממשו. לצד זאת, סברנו כי אין מקום לדרוש מן העובדים לציין פרטי חשבון בנק ישראלי כקבוע בסעיף 13 להסדר, שכן כפי שצוין לעיל מדובר בעובדים זרים שחלקם או רובם אינם שוהים בישראל ולכן אין ברשותם חשבון בנק ישראלי. משכך, די אם יציינו העובדים פרטי חשבון בנק, אף אם מדובר בחשבון זר, לצורך העברת התשלום.

33. נקודה נוספת אליה התייחסו ההתנגדויות הייתה ייעוד הכספים העודפים שלא ישולמו ישירות לעובדים הזכאים, לקרן רווחה פנימית. כאמור, המתנגדות טענו



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 44419-03-16

ת"צ 722-12-16

ת"צ 37270-04-16

04 אוגוסט 2025

בהקשר זה כי יש להעביר את יתרת הכספים לקרן לניהול וחלוקת כספים אשר הוקמה מכוח סעיף 27א לחוק, תוך ייעוד הכספים לתחום הקרוב לנושא התובענה הייצוגית שהוגשה ולא לקרן רווחה פנימית בשליטת החברות.

34. כפי שצינו הצדדים בתגובה להתנגדויות, הסדרים מעין אלו אושרו לא אחת ע"י בתי הדין ואיננו רואים סיבה לקבוע אחרת (ר' לדוגמה החלטותיהן של כב' ס. הנשיאה (כתוארה אז) גילצר-כץ וכב' השופטת דגן-טוכמכר בת"צ 50891-07-21 **אלעזר עובדיה - פלקסטרוניקס (ישראל) בע"מ**, מיום 24.8.2023 ות"צ 33532-01-12 **דנה (שני) גולדנברג - ג'י וואן פתרונות אבטחה בע"מ**, מיום 6.10.2022). אף מעיון בהוראות ההסדר לעניין זה עולה כי מדובר בהסדר ראוי, שכן בהתאם למוסכם כספי הקרן ינוהלו בחשבונות בנק נפרדים ע"י כל חברה, תוך קביעת מגבלה בת 5 שנים לשימוש בכספים אלו ומנגנון פיקוח ע"י ב"כ התובעות באמצעות משלוח דו"ח שנתי שיפרט את השימוש בכספים. לפיכך, לא סברנו כי יש מקום לקבל את ההתנגדויות להסדר בעניין זה.

35. לא מצאנו עוד להתערב בליבת סעיף 24 להסדר, המחיל מעשה בית דין ביחס להליך ייצוגי, כאשר מדובר במעשה בית דין כלפי חברי הקבוצה בלבד ולא ביחס לעובד שאינו נמנה עם חברי הקבוצה (ר' לעניין זה הבהרת הצדדים בסעיף 97 לתשובתם להתנגדות). איננו סבורות כי כתוצאה מהאמור תיווצר פגיעה באינטרס כלשהו של חברי הקבוצה בשל כך שלא יוכלו להגיש תביעה ייצוגית נוספת בעילות מושא ההסדר, כאשר ממילא עובד זכאי שלא קיבל תשלום בהתאם להסדר שמורה לו הזכות להגיש תביעה אישית בכפוף לקבוע בסעיף 25 להסדר. עוד לא מצאנו פגם בכך שככל שתוגשנה תביעות אישיות, הסכומים הנתבעים מכוחן יוקפאו מתוך כספי הקרן ויופחתו ממנה, ככל שיפסקו לגופו של עניין בתביעות אלו. לצד זאת, בהתאם לאמור בסעיף 36 לעיקרי ההתנגדות של קו לעובד ומשעולה כי הצדדים עצמם אינם מתכחשים לכך, יש מקום להבהיר ב'רחל בתך הקטנה' כי ההסדר ייצור מעשה בית דין כלפי חברי הקבוצה שקיבלו פיצוי לפיו ורק ביחס לעילות שאושרו בהחלטות האישור.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 44419-03-16

ת"צ 722-12-16

ת"צ 37270-04-16

04 אוגוסט 2025

36. נקודה נוספת ועיקרית לטעמנו יש לאמר, אליה יש להתייחס היא נושא גובה הפיצוי ואופן חישובו. כאמור, ההסדר הנוכחי, **בניגוד** להסדרים שקדמו לו ושלא אושרו בהחלטת בית הדין מיום 22.10.2021, כולל בנוסף להסדרה עתידית של העילות מושא התובענות גם פיצוי לחברי הקבוצה, המחושב לפי 7% בעילת הפדיון ו-12.5% בעילת הפנסיה (ר' סעיף 15.1 להסדר).

37. המתנגדות טוענות בעניין זה טענות משני מינים: אחת, טענות כנגד הפיצוי שנקבע בכל אחת מהעילות – עילת החופשה ועילת הפנסיה. השניה, הטענה כי לא ניתן לבחון את סבירות ההסדר מאחר שלא ברור כיצד חושב סכום הפיצוי הכולל ומהם הנתונים שעמדו בבסיס חישוב זה.

38. אשר לטענה הראשונה, טוענת המדינה כי הפיצוי בגובה 12.5% בגין אי הפקדות פנסיוניות הוא פיצוי חסר כיוון שאינו מביא בחשבון את הפסד התשואות שנגרם כתוצאה מאי ביצוע ההפקדות, כאשר קיים אף סיכוי שפיצוי זה יופחת מקום בו סך הפיצוי הכולל יעלה על חלקה של חברה מסוימת בהסדר (ר' סעיף 34 להתנגדות היועמ"ש). עוד נטען כי יש להעביר את הכספים למכשיר פנסיוני פעיל של העובד או לבצע הפקדה חד-פעמית למוצר פנסיוני אחר (ר' סעיפים 36-38 להתנגדות היועמ"ש). עוד סבורה המדינה כי הצדדים נדרשים לפרט מדוע נבחר פיצוי בגובה 7% בעילת הפדיון ומדוע מדובר בפיצוי ראוי והוגן בנסיבות העניין (ר' סעיף 41 להתנגדות היועמ"ש).

39. לא מצאנו לקבל טענות אלו. ראשית, בנוגע לשיעורי הפיצוי – 12.5% עבור הפנסיה ו-7% עבור החופשה, לא סברנו כי נפל פגם כלשהו. כפי שאף ציינו הצדדים, הפיצוי בגין הפנסיה הוא פיצוי מלא בגובה שיעור ההפקדות שממילא היו זכאים לו העובדים ואילו הפיצוי בגין החופשה אף הוא סביר בעינינו בשים לב לכך שמדובר בפיצוי לצרכי פשרה, כאשר יש לזכור כי מדובר בפיצוי מעבר לדמי החופשה אותם קיבלו העובדים באופן שוטף, קרי מדובר בפיצוי על עצם אי היציאה לחופשה בפועל כאשר ההסדר כולל בנוסף הסדרה בנוגע לעתיד בכל הנוגע לעילה זו.





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 44419-03-16

ת"צ 722-12-16

ת"צ 37270-04-16

04 אוגוסט 2025

40. אף הטענות בנוגע לאופן תשלום הפנסיה דינן להידחות. כפי שציינה כב' השופטת דגן-טוכמכר בת"צ (ת"א) 21588-03-19 **חיים דניאל ידואב - המרכז האקדמי רופין**, ניתן ביום 24.11.2022, "בהליכי פרט שעניינם הפרשות חסרות לקרן פנסיה אין זה דבר נדיר שהסעד שנפסק (בין במסגרת אישור פשרה ובין במסגרת פס"ד) מבוצע בדרך של תשלום פיצוי לעובד חלף הפרשה רטרואקטיבית לקרן פנסיה - אשר במרבית המקרים ממילא איננה אפשרית. כך, במרבית המקרים לא מתווספים לסכומי הקרן הפרשי תשואה וגילום מס". דברים אלה יפים בענייננו ביתר שאת, משמדובר בעובדים זרים שעל דרך הכלל לא ניתן לפתוח עבורם קרנות פנסיה ובוודאי סביר כי לא ניתן לעשות כן שנים לאחר עזיבתם את הארץ, כאשר הפסיקה הנוהגת בעניינם נוקטת ומתיישבת עם הלכת ה"ביצוע בקירוב" שנקבעה בפסיקת בית הדין הארצי (ר' ע"ע (ארצי) 137/08 **מטין אילינדז - פרידמן חכשורי חברה להנדסה ולבניין**, ניתן ביום 22.8.10). על כן, לא מצאנו כי קיים קושי בהסדר בעניין זה.

41. נותר לבחון את סכום הפיצוי הכולל. כאמור, הסכום הכולל אותו הגדירו הצדדים ליישום ההסדר הינו 3.5 מיליון שקלים (כולל 25% שכר טרחה ו-30,000 ₪ גמול לתובעות). הסכום אמור להתחלק בין החברות ולטענת הצדדים הוא נקבע על יסוד הצעת המגשר שסייע בתיק, כבוד הנשיא בדימוס פליטמן. הצדדים צירפו לבקשת אישור ההסדר את מסמך הצעת המגשר (נספח 3 לבקשה), בו נכתב בין היתר כדלקמן:

"בעקבות הגישור שנוהל ולאחר שעברתי על כלל החומר שהומצא לי ובחנתי את טיעוני הצדדים בכל הערכאות וההליכים, בשים לב למורכבות ההליכים, הצורך בבדיקות פרטניות, השנים שחלפו מאז הוגשו התביעות וככל הנראה עוד תחלופנה עד למיצוי ההליכים, להלן הצעתי כמגשר לסיום כל ההליכים שביניכם בעילות התובעות הייצוגיות שהוגשו וזאת עד ליום אישור ההסדר על פי דין:

1. הנתבעות דנאל אדיר יהושע בע"מ, מנפאואר קר בע"מ ומתן חן בע"מ יקצו סכום כולל של 3,500,000 ₪ ברוטו לצורך חלוקה לחברי הקבוצות שהוגדרו בהחלטות השונות ויוגדרו בהסכם. הנתבעות תגענה להסכמה בעניין אופן חלוקת הסכום הנ"ל ביניהן...."



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 44419-03-16

ת"צ 722-12-16

ת"צ 37270-04-16

04 אוגוסט 2025

42. ערות אנו לקושי הטמון בכך שהצדדים לא הניחו בפנינו את המידע שעמד בפני המגשר עת ניסח את הצעתו לעיל, אשר כתוצאה מכך לא ניתן ללמוד אודות אופן קביעת סכום ההסדר הכולל. לצד זאת, משמדובר במגשר מנוסה מקצועי ובקיא אשר שימש כנשיא בית הדין הארצי לעבודה וכאשר ניתן להתחקות מהאמור לעיל אחר השיקולים אותם בחן בעת שניסח את הצעת הפשרה ובעת שהציע את סכום הפיצוי בגין העבר, כאשר הצדדים אימצו את הצעתו במלואה – סברנו כי יש לאשר את ההסדר בנקודה זו על אף הקושי הברור.

43. ידועה לנו רוח הפסיקה לפיה על בית הדין לבחון את נאותות ההסכם המובא בפניו על יסוד ראיות ואינו יכול להשתחרר משיקול דעתו אך מחמת הכבוד הרב שהוא רוחש למגשר שסייע לצדדים בשלבי המו"מ (ר' לעניין זה ת"צ (תל אביב-יפו) 51671-09-16 מתן דור - חברת מוסדות חנוך תרבות ושקום שכונות בתל-אביב, החלטה מיום 26.3.2020). לצד זאת, בצד שיקולים אלו יש להציב את השיקול העיקרי אותו ראינו לנכון להדגיש והוא שיקול **חלופי הזמן** ונקודת הזמן בה הגיעו הצדדים להסדר – כאשר אי אישור ההסדר עתיד להוביל לחידוש הערעורים על בקשות האישור וכך להחזיר את ההליכים אחורנית באופן משמעותי.

כאמור, ההליכים שבפנינו מתנהלים קרוב לעשר שנים והתקופה בה הם עוסקים היא אף תקופה מוקדמת יותר. העובדים בהם מדובר הם עובדים זרים שחלקם ככל הנראה אינם מצויים עוד בישראל ולכן דחיית ההסדר בשלב זה תסכל את האפשרות כי יקבלו פיצוי כלשהו בפרק הזמן הקרוב או אף הרחוק יותר.

לכך יש להוסיף, כי כפי שצינו לעיל, בהתאם להחלטת ביה"ד הארצי מיום 24.9.2024 בערעורים על החלטות האישור (עת"צ 22439-03-22 וההליכים המאוחדים), במידה וההסדר לא יאושר יהיו רשאים הצדדים לחדש את הליכי הערעור בדרך של הגשת ערעורים חדשים. מילים אחרות, מקום בו ההסדר הנוכחי לא יאושר, ההליכים יחזרו אחורנית באופן משמעותי תוך סיכוי כי הערעורים על החלטות האישור יתקבלו באופן מלא או חלקי, כך שהדבר אף עשוי לשלול



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 44419-03-16

ת"צ 722-12-16

ת"צ 37270-04-16

04 אוגוסט 2025

לחלוטין כל פיצוי מחברי הקבוצה. נוכח האמור, סברנו כי בנסיבות ייחודיות ומורכבות אלה, נכון יהיה על אף הקושי עליו עמדנו לעיל ושאלנו ערות לו לאשר את ההסדר מתוך ראיית טובת הקבוצה והעדפת הסיכוי כי ישולם להם פיצוי כלשהו בנקודת הזמן הקרובה, על פני התמשכות ההליכים והסיכוי כי בסופו של יום ימצאו עצמם מול שוקת שבורה.

44. אף מבחינת ההסדרה העתידית מצאנו כי מדובר בהסדר ראוי וסביר. כזכור, הצדדים קבעו כי חודשיים לאחר אישור ההסדר תמצאנה החברות לידי ב"כ התובעות תצהירים מטעם מנהלי הכספים/משאבי האנוש בחברה המאשרים כי ניכוי ימי חופשה מהצבירה יעשה אך ורק כנגד ניצול ימי חופשה בפועל וכי ההפקדות לפנסיה תבוצענה גם בגין דמי חופשה ודמי חגים. עוד הוסכם כי החברות ימסרו 10 תלושי שכר של עובדים אקראיים לב"כ המייצג וכי בתום הבדיקה יימסר דיווח לבית הדין בצירוף תצהיר מנהלי החברות (ר' סעיפים 20-22 להסדר).

שיעורי הגמול ושכר הטרחה לתובעות ובאי כוחן

45. הצדדים המליצו בעניין זה על שכ"ט לב"כ התובעים המייצגים בסך 25% בתוספת מע"מ מסכום הפשרה, אשר ישולם באופן הדרגתי בהתאם לפירוט המופיע בסעיף 27 להסדר. הצדדים מציינים בעניין זה את השיקולים שהנחו אותם בהמלצה זו ובכללם התועלת שהביאה התביעה לחברי הקבוצה, לרבות תשלום פיצוי והסדרת ההתנהלות העתידית, המורכבות הרבה של התביעות והסוגיות שבמחלוקת, ניהול מו"מ ממושך, החשיבות הציבורית, התמשכות ההליכים ועוד. עוד הוסכם על גמול בסך 10,000 ₪ לכל אחת מהתובעות המייצגות. המתנגדות טוענות בעניין זה בעיקר כי שכר הטרחה המומלץ חורג מהתקרה שנקבעה בפסיקה וכי עליו להיגזר מסך הפיצוי בפועל שישולם לעובדים הזכאים ולא מסך הפשרה כולה.

46. בעניין רייכרט (ע"א 2046/10 עזבון המנוח משה שמש נ' דן רייכרט, החלטה מיום 23.5.2012; להלן: "עניין רייכרט") התווה בית המשפט העליון מפי כבוד הנשיא דאז גרוניס את השיקולים העיקריים הנוגעים לפסיקת גמול ושכר טרחה בתובענות ייצוגיות, מכוח סעיפים 22-23 לחוק. נקבע, כי קיימים שלושה שיקולים



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 44419-03-16

ת"צ 722-12-16

ת"צ 37270-04-16

04 אוגוסט 2025

עיקריים בהקשר זה: האחד, הפער בין הסכום שנתבע לבין הסכום שנפסק. השני, התנהלותו של בא כוח התובע המייצג והשלישי, היחס בין שכר הטרחה לתובענה הייצוגית בכללותה, כאשר על בית המשפט להימנע מפסיקת שכר טרחה אשר יפחית באופן בלתי סביר מהתועלת הצומחת לקבוצה.

47. עוד נקבע בעניין רייכרט כי בתובענות ייצוגיות בהן הסעד הסופי הינו סעד כספי יש להעדיף את "שיטת האחוזים" כשיטה המובילה לפסיקת שכר טרחה, קרי שיטה בה שכר הטרחה נגזר כאחוז מסוים מתוך הסעד שניתן לקבוצה. לצד זאת הובהר כי שכר הטרחה ייגזר מתוך הסכום שנגבה בפועל ע"י חברי הקבוצה ולא מהסכום שנפסק. הצדדים התייחסו לעניין זה בתשובתם להתנגדויות וטענו כי גם הכספים שבסופו של יום יועברו לקרן הרווחה הפנימית הינם חלק מהגבייה בפועל מהחברות ולכן אין מקום לפסוק כי שכר הטרחה ייגזר מהסכום שישולם בפועל לעובדים.

איננו סבורות כי טענה זו עולה בקנה אחד עם הנפסק בעניין רייכרט, שכן בית המשפט קבע באופן מפורש כי הסיבה לקביעה כי שכר הטרחה ייגזר מסכום הגבייה בפועל היא "שכן לעיתים ייתכן פער, ואפילו משמעותי, בין הסכום אותו קובע בית המשפט בפסק דין, או הסכום אליו מגיעים הצדדים בפשרה, לבין הסכום אשר בסופו של דבר מגיע אל חברי הקבוצה. גזירת שכר הטרחה של עורך הדין מהסכום שנגבה בפועל על ידי הקבוצה תיצור לו תמריץ להוסיף ולפעול להוצאתו של פסק הדין או הסכם הפשרה אל הפועל עד סופו, תוך הבטחת האינטרסים של חברי הקבוצה" (עניין רייכרט, פסקה 8 לפסק הדין). כך שעולה מכך כי בית המשפט הבחין בין סכום הפשרה עליו הסכימו הצדדים לבין הסכום שנגבה בפועל (ר' יישום ההלכה בין היתר בת"צ (תל אביב-יפו) 52334-03-16 ר"ח אסף יוסף שממה - KPMG סומך חייקין, ניתן ביום 5.11.2019. ערעור נמחק בהסכמה בע"ע (ארצי) 16136-09-18. באותו מקרה נקבע כי יש לפסוק את שכר הטרחה והגמול מהסכומים שישולמו בפועל לחברי הקבוצה, להבדיל מסכומים שיועברו לקרן בגין חברי קבוצה שלא יאותרו, בין היתר על מנת לתמרץ את ב"כ





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 44419-03-16

ת"צ 722-12-16

ת"צ 37270-04-16

04 אוגוסט 2025

התובע לאתר באופן עצמאי את חברי הקבוצה ולוודא כי הם מקבלים את המגיע להם לפי הסדר הפשרה).

48. לצד זאת, בנסיבות הייחודיות של המקרה שבפנינו קביעה לפיה שכר הטרחה ייגזר מתוך הסכום שישולם בפועל לחברי הקבוצה עלול לקפח את ב"כ התובעות. זאת, מתוך הכרה כי עלול להתעורר קושי ממשי באיתור חברי הקבוצה לאור העובדה שמדובר בהליכים המתנהלים במשך קרוב לעשור ובאוכלוסייה של עובדים זרים שחלקם או רובם אינם שוהים עוד בארץ, כאשר לא ברור עד כמה מאמצי היידוע של הקבוצה באמצעים שנקבעו יישאו פרי. לפיכך, קביעה כי שכר הטרחה ייגזר מהסכום שישולם לעובדים בפועל עלול לפגוע בב"כ התובעות באופן בלתי מוצדק, בשים לב למאמץ הרב שהושקע בהליכים, למורכבותם, לתועלת שהופקה עבור הקבוצה הן בדמות הפיצוי הכספי והן בדמות ההסדרה העתידית ולזמן הניכר שחלף מאז הגשת התובעות.

49. על כן, על מנת לאזן בין הדברים סברנו כי נכון יהיה לאשר מחד כי שכר הטרחה ייגזר מתוך סכום הפשרה אך מנגד השיעורים יופחתו כך שיעמדו על 20% מתוכו, בתוספת מע"מ. סכומי הגמול לתובעות הייצוגיות יעמדו בעינם כפי שהומלץ בהסדר (10,000 ₪ לכל תובעת).

מינוי בודק

50. לאחר עיון בטענות הצדדים בעניין זה סברנו כי אין צורך במינוי בודק לפי סעיף 19 לחוק, בין היתר בשים לב לכך שהסדר הפשרה הושג לאחר הליך גישור בפני נשיא ביה"ד הארצי בדימוס.

סוף דבר

51. לאחר שבחנו את הוראות הסדר הפשרה הגענו למסקנה כי מדובר בהסדר ראוי, סביר והוגן ויש מקום לאשרו וליתן לו תוקף של פסק דין בכפוף לתיקונים עליהם הורינו לעיל לאחר שעיינו בהתנגדויות היועמ"ש וקו לעובד, כדלקמן:



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 44419-03-16

ת"צ 722-12-16

ת"צ 37270-04-16

04 אוגוסט 2025

א. ישונה נוסח הסיפא בהגדרת "חברי הקבוצה" בסעיף 4 להסדר כך שזו תקרא "הכל בכפוף לתקופת ההתיישנות כפי שהוגדרה בהחלטות האישור";

ב. ככל שבידי החברות מצויות כתובות הדואר האלקטרוני של העובדים או חלקם, ישלחו את ההודעות אף באמצעי זה, בנוסף להודעות ה-SMS והמודעות בעיתונים;

ג. מסעיף 13 להסדר תימחק המילה "בישראל" בכל הנוגע לחשבון הבנק שעל העובדים לפרט בטופס הפניה;

ד. סעיף 24 להסדר – יובהר כי ההסדר ייצור מעשה בית דין כלפי חברי הקבוצה שקיבלו פיצוי לפיו ורק ביחס לעילות שאושרו בהחלטות האישור.

52. אשר על כן, ההסדר מאושר בכפוף לביצוע התיקונים כמפורט לעיל. הצדדים ימציאו תוך 14 העתק של הסדר פשרה מתוקן כמפורט לעיל.

53. עיון בהתאם.

ניתנה היום, י' אב תשפ"ה, (04 אוגוסט 2025), בהעדר הצדדים ותשלח אליהם.

מירב קליימן, שופטת

אב"ד

גב' קריסטינה פוליצר

מימון

נציגת ציבור עובדים

