



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 722-12-16

22 אוקטובר 2021

לפני:

כבוד השופט דורי ספיבק - סגן הנשיאה  
נציגת ציבור עובדים גב' שושנה סוזן סמק  
נציגת ציבור מעסיקים גב' שרה אבן

**Nelia Kutniakova** : 37270-04-16 התובעת בתיק

**Grosu Nadejda** : 722-12-16 התובע בתיק  
שניהם ע"י ב"כ עו"ד משה וקרט

-  
**דנאל אדיר יהושע בע"מ** : 37370-04-16 הנתבעת בתיק  
ע"י ב"כ עו"ד דן פרידמן ועו"ד יונתן דה-שליט

**מנפאואר קר בע"מ** : 722-12-16 הנתבעת בתיק  
ע"י ב"כ עו"ד אילן וינדר

**המתנגדים לאישור הסדרי הפשרה** : 1. היועץ המשפטי לממשלה  
ע"י עו"ד אפרת שמואל

2. **קו לעובד**  
ע"י עו"ד הדס הולצשטיין, עו"ד אלעד כהנא  
ועו"ד מיטל רוסו

**החלטה**

**(דחיית בקשות לאישור הסדרי הפשרה בתובענות ייצוגיות)**

1. בפנינו בקשות לאישור שני הסדרי הפשרה, במסגרת שתי תובענות שאושרו  
כייצוגיות. עניינן של התביעות הייצוגיות בליקויים נטענים ברכיבי שכר מסוימים  
(חופשה ופנסיה) המשולמים לעובדים זרים בתחום הסיעוד המועסקים על ידי  
חברות העוסקות בהשמת עובדים אלה.

נתאר תחילה את ההליכים עד כה בשתי התביעות (להלן: התביעה נגד  
מנפאואר ו-התביעה נגד דנאל). בהמשך נציג את הסדרי הפשרה שנחתמו בין  
הצדדים, ואת ההתנגדויות להן, שהוגשו הן על ידי היועץ המשפטי לממשלה והן על  
ידי קו לעובד, ושבהן אנו נדרשים להכריע במסגרת החלטה זו.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 722-12-16

- 1 השתלשלות ההליכים בתביעה נגד מנפאואר
- 2 .2. הנתבעת, חברת מנפאואר קר בע"מ, הינה חברת סיעוד המספקת שירותי  
3 סיעוד באמצעות השמת מטפלות אצל מטופלים סיעודיים. זאת, לאחר שזכתה  
4 במכרז למתן שירותי סיעוד שפירסם הביטוח הלאומי מכוח הוראות פרק י' לחוק  
5 הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה-1995 ותקנותיו, שעניינו "ביטוח סיעוד".
- 6 התובעת, אזרחית מולדובה, הועסקה על ידי הנתבעת כמטפלת סיעודית  
7 מיוני 2012 ועד ספטמבר 2015.
- 8 .3. לאחר סיום עבודתה, הגישה התובעת בקשה לאישור תובענה ייצוגית בשתי  
9 עילות: עילת ההפקדות לפנסיה – נטען כי מנפאואר לא הפקידה עבור התובעת  
10 ועובדיה האחרים כספים להסדר הפנסיוני על שמם, בהתאם לחובתה על פי דין,  
11 ובכלל זה לא הפרישה לפנסיה בגין כל רכיבי השכר הפנסיוני, לרבות חופשה וחג;  
12 עילת החופשה – נטען כי מנפאואר לא הוציאה את התובעת ועובדיה האחרים  
13 לחופשה בתשלום בפועל, אלא שילמה להם פדיון חופשה במהלך תקופת העבודה,  
14 וזאת בניגוד לדין.
- 15 .4. דיון הוכחות בבקשה לאישור התקיים בפני מותב בראשות כב' הנשיאה הדין  
16 יהלום, ולאחריו הוגשו סיכומים בכתב, וניתנה רשות למוסד לביטוח לאומי להגיש  
17 עמדה. המוסד מסר ביום 2.12.19 עמדה חד-משמעית לפיה יש יסוד לשתי עילות  
18 התביעה הקבוצתיות, הן עילת ההפקדות לפנסיה והן עילת החופשה, אם כי למען  
19 שלמות התמונה נבהיר כי המוסד לא הביע עמדה ביחס לעילות התביעה האישיות  
20 של התובעת עצמה, וגם לא הביע עמדה בשאלה האם ראוי לנהל את התובענה  
21 כייצוגית.
- 22 .5. לאחר שהוגשה עמדת המוסד והצדדים הגיבו לאמור בה, ניתנה ביום 1.9.20  
23 החלטה המאשרת את התובענה כייצוגית בשתי העילות. על מנת שלא להאריך, לא  
24 נחזור כאן על הנימוקים להחלטת האישור, הנפרשת על פני 21 עמודים, והמבקש  
25 ללמוד אותם יעיין שם.





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 722-12-16

- 1 .6 ביום 17.9.20 הגישה מנפאואר לבית-הדין הארצי בקשה מוסכמת להארכת  
2 מועד להגשת בקשת רשות ערעור, שנומקה בכך שהצדדים היו מצויים במשא ומתן  
3 מתקדם להסדר פשרה. בהמשך לכך ניתנה ביום 14.10.20 החלטת כב' הרשמת אפרת  
4 קוקה לפיה, בהסכמת הצדדים, תימחק בקשת רשות הערעור, תוך שמירת זכותה של  
5 מנפאואר להגישה מחדש בתוך 30 יום מהמועד שבו יודיעו הצדדים שלא הגיעו  
6 להסכמה על הסדר פשרה, או בתוך 30 יום מהמועד שבו יחליט בית הדין האזורי  
7 שלא לאשר הסדר פשרה שאליו יגיעו הצדדים.
- 8 .7 ביום 29.10.20 הגישו הצדדים את הבקשה לאישור הסדר פשרה שבפנינו.  
9 בהתאם להחלטת כב' הנשיאה יהלום, פורסמה הבקשה בשני עיתונים יומיים,  
10 והועברה לגורמים שונים, כנדרש על פי דין, תוך שנקבע מועד להגשת התנגדויות.
- 11 .8 ביום 19.11.20 הודיעו הצדדים כי ביום 10.11.20 ניתן פסק דין בבית הדין  
12 הארצי (ע"ע 10906-05-18) במסגרתו החזיר בית הדין הארצי את הדיון בבקשה  
13 לאישור הסדר פשרה בתביעה נגד דנאל לבית-דין זה, תוך שהוא ממליץ במסגרת  
14 פסק הדין לצדדים לשקול לפנות לנשיאה יהלום בבקשה לרכז את הדיון בבקשה זו,  
15 ביחד עם בקשות נוספות נגד חברות סיעוד שהוגשו על ידי תובעות שהמיוצגות על  
16 ידי אותו בא כוח, וזאת לאור כך שמתעוררות בהן סוגיות דומות. הצדדים אכן הגישו  
17 בקשה לריכוז הבקשות התלויות ועומדות בפני גורם שיפוטי אחד, ובהתאם  
18 לבקשתם ניתנה ביום 22.11.20 החלטת הנשיאה יהלום לפיה הועבר המשך הטיפול  
19 בבקשה לאישור הסדר הפשרה למותב זה.
- 20 .9 ביום 1.2.21 הגישה קו לעובד התנגדות להסדר הפשרה, וביום 19.5.21  
21 הוגשה התנגדות גם מטעמו של היועץ המשפטי לממשלה. ביום 30.5.21 הגישו  
22 הצדדים את תגובתם לשתי ההתנגדויות, וביום 3.6.21 התקיים דיון בשתי  
23 ההתנגדויות. בתום הדיון נקבע כי הצדדים רשאים להשלים טענות בכתב. ביום  
24 29.7.21 הגישו הצדדים הודעה על ביצוע תיקונים מסוימים בהסדר הפשרה,  
25 שבמרכזם הסכמה לפיה לעניין עילת החופשה יחול ההסדר על כלל העובדים (ולא  
26 רק על עובדים חדשים) וזאת החל משלושים יום ממועד אישור ההסדר (בהודעת  
27 הצדדים נכתב "ממועד חתימת ההסכם" אך כפי הנראה מדובר בטעות), וכן הסכימו  
28 הצדדים על שיפור מנגנון האכיפה והפיקוח שנקבע בהסכם.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 722-12-16

10. ביום 9.9.21 הגישה קו לעובד את תגובתה לתיקונים להסדר הפשרה עליהם הודיעו הצדדים. יצוין כי התגובה הוגשה לתיק התביעה כנגד דנאל, אך כפי העולה מכותרת התגובה ותוכנה, היא מתייחסת לתיקונים (הזהים במהותם) שבוצעו בשני הסדרי הפשרה. למען הסדר, נציין כי היועץ המשפטי לממשלה לא הגיש תגובה מטעמו לתיקונים.
- 6 השתלשלות ההליכים בתביעה נגד דנאל
11. הנתבעת, חברת דנאל אדיר יהושע בע"מ, הינה חברה ציבורית הנסחרת בבורסה בתל-אביב, והיא כיום אחת החברות המובילות בישראל בתחומי הסיעוד, משאבי אנוש ואוכלוסיות מיוחדות. דנאל זכתה במכרזים למתן שירותי סיעוד שפירסם הביטוח הלאומי.
- 11 התובעת, אזרחית אוקראינה, הועסקה על ידי הנתבעת כמטפלת סיעודית מיולי 2012 ועד אוגוסט 2015. במהלך כל תקופת עבודתה היא התגוררה בבית המטופלת, כשרוב שכרה שולם לה על ידי משפחתה של המטופלת, וחלקו הקטן יותר – כ- 70 שעות עבודה בחודש בלבד – שולם לה על ידי המשיבה.
12. לאחר סיום עבודתה, הגישה התובעת בקשה לאישור תובענה ייצוגית בשלוש עילות: עילת תשלום חופשה בחסר בגין שיעור משרה שגוי – נטען כי התובעת כמו גם שאר העובדים הזרים המועסקים על ידי דנאל זכאים לחישוב חופשה שיביא בחשבון לעניין שיעור המשרה גם תשלומים לחופשה וחג; עילת תשלום פדיון חופשה במהלך העבודה – נטען כי דנאל לא הוציאה את התובעת ואת העובדים האחרים לחופשה בתשלום בפועל, אלא שילמה להם פדיון חופשה במהלך תקופת העבודה, וזאת בניגוד לדין ועילת ההפקדות לפנסיה – נטען כי דנאל לא הפקידה עבור התובעת ועובדיה האחרים כספים להסדר הפנסיוני בגין כל רכיבי השכר הפנסיוני, לרבות חופשה וחג.
13. דיון הוכחות התקיים ביום 19.6.17, ולאחריו הגישו הצדדים סיכומים בכתב. ביום 21.4.18 ניתנה החלטה לפיה הבקשה לאישור התביעה כייצוגית התקבלה הן ביחס לעילת תשלום פדיון חופשה במהלך העבודה, והן ביחס לעילת ההפרשות החסרות לפנסיה. אשר לעילת תשלום חופשה בחסר – נקבע כי נוכח העובדה שנקבע





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 722-12-16

1 בהחלטה שיש להתעלם לחלוטין מתשלומי פדיון החופשה שהוספו לשכרה השעתי  
2 השוטף של התובעת שלא כדין, ולא להביאם בחשבון לצורך תשלום פדיון החופשה,  
3 הרי שאין מקום לקבוע כי עומדת לה עילת תביעה אישית בגין תשלום חופשה בחסר,  
4 וממילא אין מקום לאשר את התובענה כייצוגית בעילה זו.

5 14. ביום 6.5.18 הגישה דנאל בקשת רשות ערעור על ההחלטה לאישור (בר"ע  
6 10906-05-18). וביום 17.5.18 עוכבו ההליכים בתיק עד להכרעה בבר"ע. דיון  
7 בבר"ע התקיים בפני מותב בית-הדין הארצי ביום 17.3.20 (למען הסדר הטוב נציין  
8 כי הטיעונים בתיק נשמעו ביחד עם הטיעונים בשני תיקים נוספים: ע"ע - 2421-03-  
9 19 (Nuta נ' מטב עמותה לשרותי טיפול ורווחה) וכן ע"ע 10906-05-18  
10 (Birsan נ' מתן חן שרותי סיעוד)).

11 בתום הדיון נרשם בפרוטוקול כי "מבלי להידרש לטענות השונות שמועלות  
12 במסגרת ההליכים, מוצע לצדדים, בשים לב לנסיבות העניין, לבחון אם ניתן להגיע  
13 להסדרה של התשלומים בגין הזכויות הנלוות, כך שהם יענו בדקדקנות להוראות  
14 הדין, וזאת ביחס לעתיד". הצדדים הודיעו כי הם מבקשים שהות כדי להודיע  
15 עמדתם, וביום 24.8.20 הוגשה על ידם בקשה לאישור הסכם פשרה. לאחר כל זאת,  
16 ביום 10.11.20, ניתן על ידי בית-הדין הארצי פסק דין הקובע כי הדיון בבקשה  
17 לאישור הסדר הפשרה ייעשה בבית-דין זה.

18 לאחר שהוגשה הבקשה לאישור הסדר הפשרה לבית-דין זה, ניתנה ביום  
19 29.11.20 החלטה לפיה לא נמצא מקום לדחותה על הסף, ולפיכך ניתנו הוראות  
20 לעניין פרסום הבקשה כמו גם העברתה ליועץ המשפטי לממשלה ולגורמים נוספים  
21 לצורך בחינתה.

22 ביום 11.3.21 הגישה קו לעובד התנגדות להסדר הפשרה. נציין כי כבר בפתח  
23 ההתנגדות ציינה קו לעובד כי המדובר בהסדר פשרה כמעט זהה לזה שהגישו  
24 הצדדים בתביעה נגד מנפאואר, כי בהתאם גם טעמי ההתנגדות שלה בשני ההליכים  
25 חופפים במידה רבה, ולפיכך היא מבקשת במידת הניתן שהדיון בשתי ההתנגדויות  
26 ייעשה במשותף. ביום 19.5.21 הגישו גם היועץ המשפטי לממשלה התנגדות להסדר  
27 הפשרה, וביום 27.5.21 הגישו הצדדים את תגובתם לשתי ההתנגדויות. כפי שכבר  
28 ציינו מוקדם יותר, ביום 3.6.21 התקיים במאוחד דיון בשתי ההתנגדויות. בהמשך



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 722-12-16

1 לכל זאת, ולאחר שניתנה רשות לכך, הגישה קו לעובד ביום 24.6.21 השלמת טיעון  
 2 מטעמה בהתנגדויות בשני התיקים, והודעה על תיקונים בהסדרי הפשרה והשלמת  
 3 טיעון בשני התיקים הוגשה על ידי הצדדים ביום 9.7.21. כפי שכבר ציינו, קו לעובד  
 4 הגישה את תגובתה לתיקונים ביום 9.9.21, ואילו היועץ המשפטי לממשלה בחר  
 5 שלא להגיב על התיקונים.

### המסגרת הנורמטיבית

7 15. סעיף 19 לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006 מסדיר את סמכותו וגדרי  
 8 שיקול דעתו של בית-דין זה בבואו לאשר הסדר פשרה במסגרת בקשה לאישור  
 9 תובענה ייצוגית, או במסגרת תובענה ייצוגית (דהיינו במקרים כמו אלה שלפנינו,  
 10 שבו הבקשות לאישור כבר אושרו). הפסיקה עסקה רבות בהוראות סעיף זה, תכליתן,  
 11 והדרך הנכונה ליישמן. את ההלכות המחייבות בעניין זה סיכמה לאחרונה כך כב'  
 12 השופטת ענת ברון בעניין זילברברג (רע"א 2296-19 Tecumseh Products  
 13 Company נ' זילברברג (18.8.21)):

14 "רבות נכתב על ייחודו של ההליך הייצוגי שמהלכו התובע  
 15 המייצג ובא-כוח המייצג נוטלים על עצמם את האחריות לייצג  
 16 קבוצה של אנשים שלא העניקו הסכמה מפורשת לכך, וזאת  
 17 כאשר אין ליחיד כדאיות כלכלית או יכולת לנהל את ההליך  
 18 בעצמו. באופן טבעי, מצב דברים זה מעורר חשש שמייצגי  
 19 הקבוצה, התובע המייצג ובא-כוח המייצג, יבכרו אינטרסים  
 20 אישיים שלהם על פני האינטרסים של הקבוצה המיוצגת. בעיה  
 21 זו המכונה 'בעיית הנציג' מתעוררת לכל אורכו של ההליך  
 22 הייצוגי, אך היא מתבטאת במלוא עוצמתה בשלב שבו בית  
 23 משפט מתבקש לאשר הסדר פשרה בתובענה ייצוגית... בעוד  
 24 בתביעה 'רגילה' הסדר פשרה נתפס כדרך יעילה, הוגנת  
 25 ומושכלת לסיום הסכסוך שבין הצדדים להליך; בתובענה  
 26 ייצוגית, הסדר פשרה אינו תמיד הפתרון הצודק וההולם. זאת  
 27 לנוכח הפוטנציאל לקיומן של פשרות בלתי ראויות, שאינן  
 28 הולמות את סיכויי ההליך, שמטרתן לקדם את עניינם האישי  
 29 של מייצגי הקבוצה על חשבון האינטרס של חברי הקבוצה  
 30 המיוצגת... למעשה, בשלב אישור הסדר הפשרה מגולמת  
 31 'הטיה מבנית' הנובעת מכך שישנה אחדות אינטרסים בין  
 32 מייצגי הקבוצה והנתבע – שכן כולם מעוניינים באישור  
 33 ההסדר ומציגים לבית משפט בעניין זה חזית אחת..."

34  
 35 לנוכח החשש מפגיעה בעניינם של חברי הקבוצה המיוצגת  
 36 ואף בנתבעים כתוצאה מניצול לרעה של הסדרי פשרה, קבע  
 37 המחוקק בסעיפים 18 ו-19 לחוק תובענות ייצוגיות מנגנוני





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 722-12-16

1 פיקוח והגנה ייחודיים להסדר פשרה בתובענה ייצוגית.  
2 מנגנונים אלה מקנים לבית משפט תפקיד מכריע בפיקוח  
3 ובהגנה על עניינם של חברי הקבוצה המיוצגת והאינטרס  
4 הציבורי... ובהתאם לכך, שומה על בית המשפט לקיים בחינה  
5 יסודית של הסדרי פשרה המובאים לאישורו תוך הסתייעות  
6 בכלים שהעמיק לרשותו המחוקק...

7  
8 בבחינת השאלה אם הסדר ראוי, הוגן וסביר בהתחשב  
9 בעניינה של הקבוצה, התווה המחוקק רשימת שיקולים  
10 המפורטים בסעיף 19(ג) לחוק תובענות ייצוגיות. לפיהם על  
11 בית משפט להתחשב, בין היתר, בפער בין הסעד המוצע  
12 בהסדר הפשרה ובין הסעד שחברי הקבוצה היו עשויים לקבל  
13 אילו בית משפט היה מכריע בתובענה הייצוגית לטובת  
14 הקבוצה; בשלב שבו נמצא ההליך; ובסיכונים ובסיכויים  
15 הלכאוריים שבהמשך ניהול התובענה אל מול יתרונותיו  
16 וחסרונותיו של הסדר הפשרה... שיקולים אלה נודו לסייע  
17 לבית משפט להתחקות אחר רצונם של חברי הקבוצה  
18 המיוצגת, ולנסות לחזות כיצד אלו היו נוהגים כפרטים אילו  
19 האינטרס שלהם בתביעה היה גדול דיו... מובן שככל שהסדר  
20 הפשרה ישקף חלוקת סיכונים ראויה בין בעלי הדין, תגבר  
21 נטיית בית משפט לאשרו".

22  
23 כן ראו: עת"צ 32833-12-19 גולדנברג נ' ג'י פור אס פתרונוט אבטחה  
24 ((20.1.21)) ע"ע 17794-05-16 סיטון נ' שירותי בריאות כללית (16.9.19), כב'  
25 השופטת סיגל דוידוב-מוטולה).

26 16. לאור מסגרת נורמטיבית זו, נפנה לבחון את הסדרי הפשרה שלפנינו. נקדים  
27 ונציין, שנוכח קווי דמיון עד כדי חפיפה בהסדרי הפשרה ובהתנגדויות שהוגשו  
28 בשני התביעות, זאת כנגד מנפאואר וזאת כנגד דנאל, לאור העובדה שאת הדיון  
29 בשתי ההתנגדויות קיימנו במאוחד, ואף חלק מכתבי הטענות במסגרת הליך אישור  
30 ההסדר הוגשו על ידי הצדדים במאוחד, נקיים להלן דיון אחד והכרעה אחת בשתי  
31 ההתנגדויות (תוך התייחסות כאשר הדבר נחוץ להבדלים שבין ההסדרים ונפקותם).

32 בטרם נפנה לכך, נציג בתמצית את עיקרי ההסדרים בשני התיקים.

33 שני הסדרי הפשרה וההתנגדויות שהוגשו להם

34 17. להלן עיקרי שני הסדרי הפשרה אליהם הגיעו הצדדים



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 722-12-16

1 ראשית הצדדים מסכימים כי שתי ההחלטות לאישור התובענה כייצוגית  
2 מבוטלות, ושתי התובענות תידחנה על כל עילותיהן;  
3 שנית הצדדים מסכימים כי הסעד היחיד שיינתן לחברי הקבוצה הוא תיקונים  
4 לעתיד בעילת הפנסיה ובעילת החופשה. בעילת הפנסיה, הנתבעות יתקנו את ביצוע  
5 תשלומי הפנסיה לעובדיהם הזרים המועסקים בסיעוד, כך שיוכאו בחשבון לצורך  
6 ההפקדות הפנסיוניות תשלומי חופשה וחג, וזאת החל ממועד אישור הסדר הפשרה  
7 בפסק דין חלוט. בעילת החופשה נקבע כך (הציטוט הינו מתוך הסדר הפשרה בעניין  
8 מנפאואר, אך הסדר כמעט זהה נכלל בהסדר הפשרה בעניין דנאל):

9 " על יסוד המלצת בית הדין הארצי... ונוכח המאפיינים  
10 המיוחדים של ענף העובדים הזרים בסיעוד במסגרתו מזה  
11 שנים משולמים לעובדים הזרים תשלומי חופשה ו/או פדיון  
12 חופשה באופן שוטף בתלושי השכר החודשיים והפסקת  
13 תשלומים אלה תפגע בעובדים הזרים כמו גם נוכח מתכונת  
14 עבודתם הייחודית של העובדים הזרים המועסקים במקביל  
15 ע"י הקשישים עצמם ומטפלים בהם בכתיחה אשר אינה  
16 מאפשרת לנתבעת לתאם עם העובדים הזרים את חופשותיהם  
17 ו/או לבצע פיקוח ואכיפה אפקטיביים בנושא זה, הרי  
18 שלמניעת פגיעה בעובדים הזרים ובקשישים המטופלים,  
19 הנתבעת תהא רשאית להמשיך ולשלם לעובדים הזרים  
20 המועסקים אצלה במועד אישור הסכם זה תשלומי חופשה  
21 ו/או פדיון חופשה באופן שוטף בתלושי השכר החודשיים עד  
22 לתום העסקתם אצלה ואילו ביחס לעובדים זרים חדשים תינתן  
23 לנתבעת תקופת התארגנות בת 6 חודשים כך שלעובדים זרים  
24 חדשים שיקלטו אצל הנתבעת מתום 6 חודשים ממועד אישור  
25 הסכם זה ואילך לא ישולמו תשלומי חופשה ו/או פדיון  
26 חופשה באופן שוטף כאמור".  
27

28 נחזור ונזכיר בקשר לאמור, כי לאחר הדיון בהתנגדויות, הגיעו הצדדים  
29 להבנות על כך שההסדר החדש יחול על כלל העובדים (ולא רק על עובדים חדשים)  
30 והוא ייכנס לתוקף בתוך חודש ימים ממועד אישור ההסכם (ולא בתוך שישה  
31 חודשים כפי שנקבע מלכתחילה);

32 שלישית הצדדים הסכימו כי פסק הדין שיאשר את הסדרי הפשרה יהווה  
33 מעשה בית הדין בכל הנוגע להגשת תובעה ייצוגית בעילות הבקשה לאישור, אך  
34 יחד עם זאת לא יהיה מעשה בית דין בתביעות אישיות הן בעילת החופשה והן בעילת







## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 722-12-16

1 הפנסיה (כמו גם בעילות אישיות של חברי הקבוצה שאינן כלולות בעילות הבקשה  
2 לאישור);

3 ורביעית הצדדים המליצו כי ייפסק שכר טרחה לבא כוח הקבוצה יעמוד על  
4 300,000 ₪ בתוספת מע"מ בעניין דנאל, ועל סך 55,000 ₪ בתוספת מע"מ בעניין  
5 מנפאואר, וזאת בנוסף לשכר הטרחה בסך 15,000 ₪ ו- 40,000 ₪ שנפסקו במסגרת  
6 ההחלטות לאשר את התובענות כייצוגית בעניין מנפאואר ודנאל (בהתאמה) ושכבר  
7 שולמו, ובנוסף כי ייפסק גמול לתובעת המייצגת בסך 15,000 ₪ בעניין דנאל ובסך  
8 6,000 ₪ בעניין מנפאואר.

9 18. להלן נביא בתמצית את טעמי ההתנגדות של קו לעובד –

10 ראשית לטענת קו לעובד, הסדרי הפשרה אינם משקפים כראוי את סיכויי  
11 התביעות. על אף שהתובענות אושרה כייצוגית ועל אף שהוגשה בתביעה נגד  
12 מנפאואר עמדה מטעם המוסד לביטוח לאומי התומכת בבירור בעילות שתי  
13 התביעות, הצדדים הסכימו על הסדרי פשרה שאינם מעניקים כל פיצוי או סעד הולם  
14 לחברי הקבוצות המיוצגות בשתי התביעות, הן בעילת החופשה והן בעילת הפנסיה.  
15 למעשה, לפי קו לעובד הצדדים הסכימו על הסדרים שעלותם עבור הנתבעות אפסית  
16 וערכם לחברי הקבוצות נמוך אם בכלל קיים, וכך בכך הם יוצרים מעשי בית דין  
17 המקנים להן הגנה מפני תביעות, והכל תוך אי הפנמה של הנזקים שנגרמו לחברי  
18 הקבוצות;

19 שנית ההסדרה העתידית שנקבעה במסגרת הסדרי הפשרה אינה מספקת, שכן  
20 נטען שהיא תאפשר לנתבעות להמשיך ולפעול תקופה ארוכה בניגוד לדין. כמו כן,  
21 מעבר להצהרה כללית לפיה הנתבעות לא ישלמו תשלומי חופשה או פדיון חופשי  
22 באופן שוטף, הצדדים לא פירטו כיצד מתכוונות הנתבעות לפעול כדי לעמוד  
23 בדרישות הדין;

24 שלישית הסדרי הבדיקה שנקבעו במטרה לפקח על ביצוע הסדר הפשרה  
25 אינם מספקים מנגנונים אפקטיביים לאכיפת התחייבויות הנתבעות;



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 722-12-16

- 1 רביעית הסכמת הצדדים שלא ליצור מעשה בית דין בתביעות האישיות הינה  
2 חסרת ערך מבחינת חברי הקבוצות, שכן סביר מאד להניח שחברי הקבוצות –  
3 שנגישותם למערכת המשפט הישראלית מצומצמת ביותר סיבות ברורות – לא יגישו  
4 תביעות אישיות, ועל כן הדרך היחידה למימוש זכויותיהם הינה באמצעות תובענות  
5 ייצוגיות;
- 6 ולבסוף ההסדרים מרחיבים את הגדרת הקבוצות כפי שנקבעה בהחלטה  
7 האישור, וזאת בניגוד להוראות החוק.
- 8 19. להלן תמצית את טעמי ההתנגדויות של היועץ המשפטי לממשלה –
- 9 ראשית ההסדרים אינם ראויים שכן אין הם מעניקים כל פיצוי לחברי  
10 הקבוצה ביחס לתקופת העבר, בעוד ניהול התובענות הייצוגיות אושר תוך שנקבע  
11 כי קיימת אפשרות סבירה כי התובענות תתקבלנה בעילות החופשה ובעילות  
12 הפנסיה. לפיכך, ההסדרים לא מקיימים את תכליות החוק בדבר אכיפת הדין והרתעה  
13 מפני הפרתו, וכל זאת אף תוך החלת מעשה בית דין כנגד חברי הקבוצות;
- 14 שנית הסכמת הצדדים שלא ליצור מעשה בית דין בתביעות האישיות הינה  
15 חסרת ערך ממשי שכן נוכח העובדה שחברי הקבוצות נמנות על אוכלוסייה מוחלשת  
16 של עובדים זרים, שתקופת עבודתם קצובה, ושכאופן טבעי מתקשה למצות את  
17 זכויותיה ולעמוד עליהם;
- 18 שלישית אין בהסדרי הפשרה כל הסבר להסכמת הצדדים לשלול פיצוי  
19 מחברי הקבוצות בגין עילת הפנסיה ביחס לעבר;
- 20 רביעית הסכמת הצדדים להמשיך במתכונת ההעסקה הקיימת בכל הנוגע  
21 לחופשה, הן בכל הנוגע לכל העובדים הקיימים והן ביחס לעובדים שיתחילו לעבוד  
22 בחצי השנה הראשונה שלאחר אישור ההסכם, מהווה למעשה אישור הסדרי פשרה  
23 המנוגד לדין, וזאת בניגוד להוראות סעיף 12 לחוק האוסר על אישור הסדר פשרה  
24 שכזה (נחזור ונציין כי עניין זה תוקן על ידי הצדדים לאחר הדיון שהתקיים בפנינו);



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 722-12-16

- 1 חמישית ביחס להסדרה העתידית, הצדדים לא פירטו כיצד הנתבעות  
2 מתכוונות לפעול כדי לעמוד בדרישות הדין, וגם לא קבעו מנגנוני מעקב ראויים  
3 לעניין ביצוע ההתחייבויות.
- 4 20. הצדדים הגישו תגובתם להתנגדויות, וטענו כך:
- 5 ראשית אשר להיעדר פיצוי בגין העבר, הצדדים הדגישו כי אי הכללת פיצוי  
6 בגין העבר מבוססת על המלצת בית-הדין הארצי, שניתנה לאחר דיון ארוך שהתקיים  
7 בפניו בתביעה נגד דנאל, ושעסק באותן העילות שבתביעה נגד מנפאואר. הצדדים  
8 מדגישים כי טענה כי ההסדרים שאומצו בהקשר זה אינם ראויים, הוגנים וסבירים  
9 אינם במקומה, בפרט משבית הדין הארצי סבור אחרת;
- 10 שנית הצדדים מדגישים כי המלצת בית הדין הארצי לא עסקה רק בעילת  
11 החופשה השנתית, אלא גם בזכויות הנלוות, ובכלל זאת תשלום חופשה ודמי חגים  
12 בשכר הקובע לפנסיה;
- 13 שלישית אשר למעשה בית-הדין, הצדדים מדגישים כי ברור שכוונת בית-  
14 הדין הארצי והמלצתו הייתה כי הסדרי הפשרה יסיימו את המחלוקות, ולא כי יוגשו  
15 בקשות לאישור נוספות לאחר אישורו;
- 16 רביעית אשר להסדרה שלעתיד לעניין עילת החופשה, הצדדים הסבירו כי  
17 בדיון שהתקיים בפני בית הדין הארצי נמסרו שיקולים שונים בגינם לא ניתן להחיל  
18 את הסדר התיקון אלא רק לאחר תקופת התארגנות ורק לגבי עובדים חדשים, וזאת  
19 במיוחד בשים לב לכך שלא ניתן להתייחס להעסקת העובד הזר במנותק מהמעורבות  
20 העיקרית של המטופל ומשפחתו. הצדדים הדגישו שנוכח שיעור התחלופה הרב של  
21 עובדים זרים, ממילא ברור שתוך זמן קצר לאחר התיקון הוא יחול על כלל העובדים  
22 המועסקים בנתבעות. מכל מקום, נזכיר כי הצדדים הסכימו, לאחר הדיון  
23 בהתנגדויות, להחיל את ההסדרים על כלל העובדים, ולאחר תקופת התארגנות  
24 מקוצרת של חודש ימים;
- 25 חמישית אשר למנגנון האכיפה, הצדדים הסכימו לתקן את הסדר הפשרה, כך  
26 שבא כוח הקבוצות יפקח על יישום ההסדרים באמצעות בדיקות מדגמיות.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 722-12-16

### דיון והכרעה

1

2 21. לאחר שבחנו את טענות הצדדים, בהתאם למסגרת הנורמטיבית שנקבע בחוק  
3 ובפסיקה, הגענו לכלל מסקנה שדין שתי הבקשות לאישור הסדר הפרשה להידחות,  
4 וננמק:

5 ראשית עסקינן בבקשות לאישור הסדר פרשה שהוגשו לאחר אישור  
6 התובענות כייצוגיות. החלטות האישור שניתנו בעניין דנאל ביום 21.4.18 על ידי  
7 מותב זה, ובעניין מנפאואר ביום 1.9.20 על ידי מותב בראשות כב' הנשיאה הדין  
8 יהלום, הן מפורטות ומנומקות, והן עומדות בתוקף במועד מתן החלטה זו ומהוות  
9 את נקודת המוצא לבחינת השאלה האם הסדר הפרשה הינו ראוי, הוגן וסביר  
10 בנסיבות;

11 שנית החלטת האישור בעניין מנפאואר התבססה בין היתר על עמדת המוסד  
12 לביטוח לאומי, שהוא ששילם ומשלם למנפאואר (ולדנאל) עבור העסקתם של  
13 העובדים הזרים חברי הקבוצות. בהחלטה צוטטה עמדת המוסד (עמ' 3 ש' 29 ואילך)  
14 לפיה:

15 "שיטת תשלום בה משולם פדיון חופשה כתשלום שוטף  
16 בשכרו של עובד במהלך תקופת העבודה, בלא שהיה ניצול  
17 בפועל של ימי חופשה, היא פסולה ומנוגדת לתכלית  
18 הסוציאלית שביסוד חוק חופשה שנתית ואין לתת לה תוקף.  
19 מאחר שנותן השירותים הוא המעסיק של המטפלת, עליו  
20 להוציאה לחופשה בפועל ונוסף על כך עליו לפעול בהתאם  
21 להוראות כל דין בנוגע לחופשה השנתית.

22  
23 רכיב החופשה נכלל בתעריף והוא משולם בדרך קבע על ידי  
24 המוסד לביטוח לאומי לכל נותני השירותים.

25  
26 על יומן העבודה שמנהלים נותני השירותים כמעסיקים של  
27 המטפלים, לשקף את המציאות, ועל כן יש לתעד את ימי  
28 החופשה שהמטפלים נוטלים. במקרים בהם נעדר המטפל  
29 הקבוע, על נותן השירותים להחליפו באופן מידי במטפל  
30 מתאים אחר. כלומר, על נותן השירותים להתחשב בצורך של  
31 המטפלים לצאת לחופשה, ולהציב מטפל אחר תחתם."

32  
33 ואם לא די בכל האמור, הרי שבהמשך צוין כי בכל הנוגע להוצאת עובדים  
34 לחופשה בפועל, פנה המוסד לביטוח לאומי עוד בשנת 2013 לכל נותני השירותים





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 722-12-16

1 (ובהם מנפאואר) והיתרה בהם כי "תשלום חופשה בתלוש השכר אינו חוקי, גם  
2 לעובדים זרים. יש לוודא יציאה בפועל לחופשה". עוד צוין כי בבקורות שכר שנערכו  
3 למנפאואר משנת 2013 היתרו בפניה בקרי המוסד הן על הליקוי של תשלום חופשה  
4 בפועל, והן על כך שאין היא מכלילה חלפי שכר במסגרת השכר הקובע להפרשות  
5 פנסיוניות. המוסד הוסיף וציין כי הוא רואה קושי רב בכך שמנפאואר לא תיקנה את  
6 הליקויים אף לאחר אותן התראות בכל הנוגע לעובדים זרים. לאור כל האמור, ניתן  
7 היה לצפות כי במסגרת הבקשות לאישור שני הסדרי הפשרה יתמודדו הצדדים עם  
8 עמדת הביטוח הלאומי, שכאמור התקבלה בעיקרה ונמצאה כנכונה במסגרת  
9 ההחלטה לאשר את התובענה הייצוגית בענין מנפאואר. ברם, באופן האומר דרשני,  
10 הצדדים נמנעו לחלוטין מלהתייחס לעמדת המוסד במסגרת הבקשות לאישור הסדרי  
11 הפשרה, וגם במסגרת תגובתם להתנגדות לא התייחסו ולו במילה לעמדת המוסד,  
12 משמעותה, וממילא גם לא הסבירו מדוע סברו שניתן בשלב הזה לאיין אותה ולאשר  
13 הסדרי פשרה המתעלמים ממנה לחלוטין. דומה שדי במחדלים אלה על מנת להוביל  
14 למסקנה כי דין הבקשות לאישור הסדרי הפשרה להידחות;

15 שלישית מעיון בבקשות לאישור הסדרי הפשרה, עולה כי הן מבוססות  
16 במידת רבה על התיזה המשפטית, לפיה פסק דינו של בית-הדין הארצי בעניין פרבר  
17 (ע"ע 17760-07-17 פרבר נ' סופר מרקו (20.9.19)) התיר את הפרקטיקה הנוגת  
18 אצלן מזה שנים של תשלום דמי חופשה באופן שוטף לכל העובדים הזרים בתחום  
19 הסיעוד, להבדיל מהוצאת העובדים לחופשה בפועל בתשלום, ולכל הפחות צימצם  
20 מאד את הסבירות שהתביעות הייצוגיות נגדן בעילה זו יתקבלו. ואמנם, בפסק דין  
21 פרבר אכן נקבע, כי במצבים מסוימים ניתן להתחשב בתשלום בעד ימי חופשה  
22 ששולם במנותק מימי חופשה שנוצלו בפועל על ידי העובד, תוך חריגה מהלכת  
23 אצ'ילדייב (ע"ע 324/05 אצ'ילדייב נ' עמישב שירותים (27.3.06)). ברם, בעוד  
24 שההחלטה לאשר את התביעה כייצוגית בעניין דנאל אכן ניתנה בטרם מתן פסק דין  
25 פרבר, הרי שההחלטה לאשר את התביעה נגד מנפאואר כייצוגית ניתנה לאחר מתן  
26 פסק דין זה, תוך שבית-הדין מתמודד עם החריג שנקבע בעניין פרבר (עמ' 12 ש'  
27 13), ומסביר כי בניגוד למקרה שם, שבו אופן תשלום החופשה עלה בקנה אחד עם  
28 תכליתו של חוק חופשה שנתית, במקרה שלפנינו ברי כי אין הדבר כך, ועל כן אין  
29 להפחית את התשלומים החודשיים מהתביעה לפדיון חופשה. הנה כי כן, הלכה  
30 למעשה מבקשים הצדדים מאיתנו לנתח באופן שונה לחלוטין מבחינה משפטית –  
31 במסגרת החלטה זו על אישור הסדרי הפשרה אליהם הגיעו – את הלכת פרבר



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 722-12-16

- 1 והשלכתה על המקרים שלפנינו. איננו סבורים שיש מקום והצדקה לכך, ודאי בהינתן  
2 שהצדדים כלל לא טרחו לפרט, לא בבקשותיהם ולא בהשלמות הטיעון שהגישו,  
3 מדוע הם סבורים שכך;
- 4 רביעית אפילו אם נניח לטובת הצדדים המבקשים את אישור הסדרי הפשרה  
5 שאכן קיימת מורכבות ביחס לקביעת סכום הפיצוי הראוי לכל אחת ואחד מחברי  
6 הקבוצה בעילת החופשה, כפי העולה גם מעניין פרבר, הרי שמקובלת עלינו עמדת  
7 קו לעובד כי קושי זה עשוי להצדיק הסדרי פשרה שיכללו פיצוי חלקי בלבד לחברי  
8 הקבוצות, אך אינו מצדיק בשום אופן לא לתת להם פיצוי כלל, כפי המוצע בהסדרי  
9 הפשרה. זאת ועוד, לעומת המורכבות הקיימת ביחס לעילות החופשה, לא מצאנו  
10 מורכבות דומה בכל הנוגע לפיצוי בעילות הפנסיה, ולמרות זאת לפי הסדרי הפשרה  
11 המוצעים, גם בגין עילות הפנסיה לא יקבלו חברי שתי הקבוצות (בשתי התביעות)  
12 כל פיצוי בגין העבר;
- 13 חמישית הטעם המרכזי והעיקרי שנתנו הצדדים להחלטתם להגיע להסדרי  
14 פשרה שאין בהם כל הסדרה של הזכויות לעבר, הינו המלצת בית-הדין הארצי כפי  
15 שניתנה במסגרת הערעור על אישור התביעה בעניין דנאל. בסעיף 3 להשלמת  
16 הטיעון שהגישו אף ייחסו הצדדים לאותה המלצה משקל מחייב, או בלשונם "דומה  
17 שלא ניתן לקבוע שהמלצת בית הדין הארצי, שהינו הערכאה העליונה, אשר ניתנה  
18 על ידי מותב של 5 שופטים, ואשר על פי פעלו הצדדים, בין היתר, מתוך רצון לכבד  
19 את המלצת הערכאה העליונה – אינה סבירה ואינה הוגנת". אין בידינו לקבל את  
20 טענתם זו, שכן המלצת מותב בית-הדין הארצי – ככל הצעת פשרה המוצעת על ידי  
21 ערכאה משפטית – אינה בגדר קביעה שיפוטית מחייבת, אינה מנומקת, ואין בה  
22 בהכרח כדי להצביע על האופן שבו היה מכריע בית-הדין הארצי בהליך הערעור  
23 שהיה בפניו ככל שלא היו מקבלים הצדדים את המלצתו. אך חשוב מכך, בעת  
24 שניתנה המלצת בית-הדין הארצי לא היו מונחות בפניו ההתנגדויות המונחות בפנינו  
25 – הן אלו של היועץ המשפטי לממשלה והן אלו של קו לעובד – ואין שום סיבה  
26 להניח מראש כי ככל שהיו אלה נשקלות על ידי בית-הדין הארצי, הוא לא היה מוצא  
27 בהם הצדקה כדי לשנות את המלצתו, ולהמליץ גם על פיצוי בגין העבר, כפי שמוצע  
28 במסגרת ההתנגדויות;



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 722-12-16

1 שישית למעשה, דומה שעמדת הצדדים ביחס לכך שבית-דין זה כבול במידה  
2 זו או אחרת להמלצה שניתנה על ידי מותב בית-הדין הארצי מבוססת על אי-הבנה  
3 של ההסדר המפורט והמורכב לאישור הסדרי פשרה בייצוגיות, הקבוע בסעיפים 18  
4 ו- 19 לחוק, כפי שפורש בפסיקה שאת חלקה ציטטנו מוקדם יותר בהחלטה זו. על  
5 פי הסדר זה, אפילו במקרים שבהם מותב בית דין (אזורי או ארצי) ממליץ לצדדים  
6 להגיע לפשרה על פי מתווה מסוים, והצדדים פועלים על פי ההמלצה, הרי שאותו  
7 המותב שהמליץ על הסדר פשרה מסוים או כל מותב אחר הדין בהם אינו כבול  
8 בהמלצה. למעשה, להיפך! גם מותב שהמליץ על הסדר פשרה זה או אחר מחויב  
9 לשקול עמדתו מחדש (de novo) לאחר קבלת התנגדויות מהיועץ המשפטי לממשלה  
10 ומהציבור, וזאת בשם לב לחשש המבנה בכל הסכם פשרה לפיה "בעיית הנציג"  
11 תגרום לשני הצדדים להגיע להסדר הנוח לשניהם תוך פגיעה באינטרסים של חברי  
12 הקבוצה;

13 שביעית הצדדים נימקו את אי מתן הפיצוי בגין העבר גם בכך שחלק  
14 משמעותי מחברי הקבוצות כבר אינם נמצאים בישראל לאור הגבלת השתייה שלהם  
15 על ידי רשות האוכלוסין וההגירה. ברם, הצדדים כלל לא התמודדו עם העובדה  
16 שהמחוקק עצמו, בסעיף 20(ג)(1) לחוק תובענות ייצוגיות, הסדיר את הסיטואציה  
17 הלא נדירה כלל ועיקר שבה "פיצוי כספי לחברי הקבוצה, כולם או חלקם, אינו מעשי  
18 בנסיבות העניין, בין משום שלא ניתן לזהותם ולבצע את התשלום בעלות סבירה  
19 ובין מסיבה אחרת". במקרה שכזה, התוצאה אליה כיוון המחוקק אינה פטור מלא  
20 ננתבעות מתשלום של הפיצוי הכספי שהיה מגיע לחברי הקבוצה, אלא "מתן כל  
21 סעד אחר לטובת הקבוצה, כולה או חלקה, או לטובת הציבור, כפי שימצא לנכון  
22 בנסיבות העניין", כאשר לעניין זה קיימת הוקמה לפי סעיף 27 לחוק קרן שאליה  
23 ניתן להעביר את הכספים ככל שהם מיועדים "לתחום הקרוב לנושא התובענה  
24 הייצוגית שהוגשה" (סעיף 20(ג)(2));

25 שמניית עד כה דנו אך בנושא ההסדרה לעבר, אך גם בכל הנוגע להסדרה  
26 לעתיד הסדרי הפשרה אינם מספקים. דווקא על רקע "ההיסטוריה" הבעייתית של  
27 מנפאואר לפחות בכל הנוגע לתיקון הליקויים, עד כדי התעלמות לאורך שנים  
28 מדוחות הביטוח הלאומי, מקובלת עלינו עמדת קו לעובד לפיה ההסדרה העתידית  
29 חייבת לכלול הסדרים מפורטים כיצד יתבצעו הדיווח והאכיפה על יציאתם של  
30 העובדים לחופשה, ובכלל זה מנגנון התיאום עם העובדים את חופשותיהם, הקשר



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 722-12-16

1 מול המשפחות, רישום ודיווח ימי החופש בפנקס החופשה וכיוצא בזה. זאת, על  
2 מנת לוודא כי לפחות ביחס לעתיד תכובד זכותם של העובדים לצאת לחופשה  
3 המגיעה להם ולקבל פדיון חופשה בתום תקופת העסקתם. למעשה, ההסדרים  
4 הנוכחיים הינם כה עמומים עד שלא ברור מהם בכלל האם בכוונתן של הנתבעות  
5 להוציא את העובדים לחופשה בפועל, או אולי רק לשלם להם את פדיון החופשה.  
6 זאת, אף בהינתן העובדה שהנתבעות טענו שוב ושוב במהלך ההתדיינות כי נוכח  
7 מתכונת העסקתם הייחודית של העובדים אין באפשרותן לתאם איתם את חופשותיהן  
8 או לבצע פיקוח אפקטיבי בנושא (וכך נטען מפורשות גם בבקשות לאישור הסדרי  
9 הפשרה עצמה). מובן כי לא ניתן להסכין עם עמימות שכזו, שיש בה פוטנציאל גבוה  
10 לפגיעה בזכויות העובדים ו/או לייצר התדיינות עתידית בנושא, ועדיף במקרה שכזה  
11 להמשיך בדרך המלך של בירור התובענות הייצוגית לגופן, ובכלל זה הכרעה בכל  
12 המחלוקות המשפטיות שבין הצדדים בקשר לעילה זו;

13 תשיעית שני הסדרי הפשרה קובעים כי הם יחולו על כל עובד זר שהועסק  
14 על ידי הנתבעות בתחום הסיעוד החל משבע שנים קודם להגשת כל אחד מהסדרי  
15 הפשרה, ועד למועד אישור הסדרי הפשרה על ידי בית-דין זה. זאת, בניגוד  
16 להחלטות בעניין אישור התובענות כייצוגיות, שבשתיהן הוגדרה הקבוצה ככוללת  
17 רק עובדים שהועסקו עד למועד אישור הבקשות לתובענות כייצוגיות. המשמעות  
18 הינה שהסדרי הפשרה – שאינם נותנים כל פיצוי לחברות הקבוצה בגין העבר  
19 ונותנים להם פיצוי דל בלבד ביחס לעתיד – מרחיבים את הקבוצה המיוצגת, וזאת  
20 בניגוד מובהק להוראת סעיף 18(ז)(1) לחוק תובענות ייצוגיות, הקובע כי הסדר  
21 פשרה לא יכול עילת תביעה או חברי קבוצה שלא נכללו בבקשה לאישור או  
22 בהחלטה לאישור התובענה כייצוגית (לתכליתו וחשיבותו של הסדר זה, ראו: אלון  
23 קלמנט "פשרה והסתלקות בתובענה ייצוגית" משפטים מא 5, עמ' 38; כן ראו  
24 החלטת כב' השופטת רות רונן (ת"צ 43859-08-13 סגל-לוי ייזום ונכסים נ' כור  
25 תעשיות (9.1.14)), לפיה לאור הוראת סעיף 18(ז)(1), ככל שהצדדים מבקשים  
26 להרחיב את הגדרת הקבוצה בהסדר הפשרה, עליהם לבקש (ולקבל) את תיקון בקשת  
27 האישור, מה שלא נעשה כאן, וראו גם: ע"ע 12485-06-14 ספרנסקי נ' מרחב  
28 אבטחה שמירה נקיון ושרותים (5.6.18), סעיף 50 לפסק דינו של כב' השופט משה  
29 טוינה));





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 722-12-16

1 ולבסוף גם אמצעי הפיקוח שקבעו הצדדים על יישום הסדרי הפשרה, אף  
2 לאחר שהצדדים הסכימו על תיקון ההסדרים, אינם מספקים לדעתנו. כך לדוגמא,  
3 הצדדים הסכימו כי ארבע פעמים (לאחר 6 חודשים, 12, חודשים, 18 חודשים ו- 24  
4 חודשים ממועד אישור הסכם) יימסרו 20 תלושים אקראיים לבא כוח המבקשת,  
5 לצורך בדיקה (ראו סעיף 14 להודעה על תיקונים בהסדרי הפשרה מיום 29.7.21).  
6 עם זאת, לפי מנגנון הפיקוח והאכיפה המוצע, דיווח לבית-הדין יועבר רק בסיום  
7 ארבעת הבדיקות, דהיינו לאחר שנתיים, ולא לאחר כל בדיקה. אך חמור מכך,  
8 הצדדים מסכימים (ראו בסעיף 16 להסדר הפשרה) שככל שהנתבעות לא יתקנו  
9 הפרות שבוצעו "יבוטל הסכם הפשרה והצדדים יחדשו את הדיון בתיק מאותה  
10 נקודה שנפסקה". הסכמות שכאלה בוודאי שלא ניתן לאשר, כי משמעותן האחת  
11 והיחידה הינה שככל שלא תוטל כל סנקציה על הנתבעות בגין הפרת חלק או כל  
12 הסדר הפשרה, שיבוטל ההסדר והצדדים יחזרו להתדיין בפני בית-דין זה. לא ברורה  
13 משמעות ביטול ההסדרים במקרה שכזה: האם המשמעות של הסכמה זו היא שגם  
14 ההתחייבויות שהנתבעות נטלו על עצמן בשני ההסדרים יבוטלו? האם עובדים  
15 שקיבלו כספים כאלה ואחרים לפי ההסדרים שבוטלו יידרשו להחזירם? האם הגמול  
16 שישולם לתובעות ושכר הטרחה שישולם לבאי-כוחם יוחזר? כך או כך, מקובלת  
17 עלינו עמדת קו לעובד, כי לא ניתן לאשר הסדרי פשרה בייצוגית המותנים באופן  
18 הזה, להבדיל מקביעת סנקציה מובנית – או סנקציה הנתונה לשיקול דעת בית-הדין  
19 – במקרה שיימצאו הפרות.

20 לסיכום

21 22. נוכח כל האמור, דין שתי הבקשות לאישור הסדרי פשרה, הן בתביעה נגד  
22 מנפאואר, והן בתביעה נגד דנאל, להידחות.

23 אשר להמשך ההליכים בשתי התביעות – לנוכח הסבירות הגבוהה  
24 שהנתבעות יגישו לבית-הדין הארצי הליכים ערעוריים על החלטה זו ו/או יחדשו  
25 את ההליכים הערעוריים על ההחלטות שאישרו את הבקשות לניהול התובענות  
26 כייצוגיות, בשלב זה לא מצאנו מקום ליתן הוראות להמשך ההתדיינות בשתי  
27 התביעות הייצוגיות.





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ת"צ 722-12-16

1 הנתבעות יגישו עד ליום 20.12.21 הודעה מעדכנת בדבר הליכי ערעור שבהם  
2 נקטו, ככל שנקטו, וכן יודיעו מה מבוקשם באשר להמשך ההליכים בבית-הדין זה.  
3 לאחר קבלת ההודעה, יינתנו הוראות בדבר המשך ההתדיינויות בכל אחת משתי  
4 התביעות.

5 23. לתזכורת פנימית ביום 21.12.21.

6 ניתנה היום, ט"ז חשוון תשפ"ב, (22 אוקטובר 2021), בהעדר הצדדים ותישלח  
7 אליהם.  
8

גב' שרה אבן,

נציגת ציבור מעסיקים

דורי ספיבק, שופט

סגן הנשיאה

גב' שושנה סוזן סמק,

נציגת ציבור עובדים

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

