

הסכם פשרה מתוקן

בתיק דמ"ר 11-06-38082 (עבודה) חיפה
שנערך ונחתם ביום 7 לחודש אוגוסט, שנת 2012

בי"ן: יסמין דאגר, ת.ד. 040601627

ע"י ב"כ עו"ד ענאן דאגר ו/או מחמד גאנם
מרחי הגליל 33/5, כרמסאל
טל: 04-6894442; פקסי: 04-6894443

מן הצד האחד
להלן: "המבקשת"

ל בי"ן: תקשובים תקשורת עסקית בע"מ

ע"י ב"כ עורכי-הדין נחום פינברג ו/או
אריה שר ו/או קרן שליט ו/או עמי שחר
ו/או סמדר קפלן ו/או אפרת בירן ו/או
אורלי אבירם ו/או יעקב מלישקביץ ו/או
ירון קרמר ו/או מיכל פינברג-דורון ו/או
אלון נוי ו/או אורית כזום ו/או איריס רש
ו/או נעמה שבתאי כבר ו/או אסף ארזי
ו/או דוד משה ו/או יניב שני ו/או ענבל אלטמן
ו/או גליה קלינמן ו/או אוהד גלעדי ו/או
רוני איטח-גנט ו/או נטלי קמחי ו/או גלי
שטיינברג ו/או מאיה גבעון ו/או עדי תורג'מן
ו/או אורן שדם ו/או ליאת כהן ו/או רוני
יהאלי פולק ו/או אהרון שורץ ו/או חן גבאי
ממגדל ששון חוגי, דרך אבא וזל סילבר 12,
קומה 16, רמת גן 52506;
טלפון: 03-6138613; פקסי: 03-6138614

מן הצד השני
להלן: "הנושיבה" או "החברה"

חואיל: והחברה הינה חברה מאוגדת כדין, אשר עיקר עיסוקה הינו במתן שירותי מוקד טלפוני וככזו, היא מספקת מגוון רחב של תעסוקה, לרבות, ביישובי פריפריה, ויצרות מקור פרנסה;

חואיל: וביום 22.6.2011 הגישה המבקשת תביעה לביטול הדין האזורי לעבודה בחיפה (להלן: "בית הדין") וכן בקשה לאשר את התביעה שהגישה לתובענה ייצוגית, וזאת בגין עילת התביעה באשר לאי תשלום דמי הגים בתקופה שמחודש נובמבר 2003 ועד לחודש דצמבר 2006 (להלן: "בקשת האישור").

FEINSTRV\apli\word\data\c-374358046.doc\1

- והואיל: והצדדים מצאו לכפן ולראוי לנהל ביניהם משא ומתן והידברות מחוץ למתלי בית הדין, על מנת להגיע לפשרה מוסכמת;
- והואיל: ואין ודאות שהתביעה תאושר להתברר כתביעה ייצוגית וגם אם תאושר כתביעה כאמור, אין ודאות כי היא תתקבל;
- והואיל: ועל פי עמדת התברה הסכם זה נעשה, כפשרה בלבד, מבלי שהיה כל טקוס לנהל את ההובענה בייצוגיות, ולפיכך, במידה והסדר הפשרה לא יאושר בכל שלב שהיא, ולא מקבל תוקף של פסק דין, יחזרו הצדדים לעמדותיהם (status quo ante), ולמשיבה תינתן זכות להגיש תגובה לבקשה להכרה בתובענה כייצוגית תוך 45 ימים מיום החלטת בית הדין שאינה מאשרת הסכם זה;
- והואיל: וחמשה ומתן תניב פרי, בזמנת הסכם הפשרה שילזן, מבלי שצד יודה בטענת הצד האחר, ובכפוף לאישור ההסכם על ידי בית הדין ועמידה בו על-ידי הצדדים, יבאו לידי גמר תזולתיים בתובענות, והכל על פי תנאי הסכם זה להלן;
- והואיל: וביום 20.6.2012 ניתנת החלטת בית הדין האזורי לעבודה בחיפה, לאתר שהוגשה עמדת חיועץ המשפטי לממשלה מיום 11.6.2012 להלן: "עמדת היועץ", במסגרתה הוחלט כי ככל שיאמצו הצדדים את הערות היועץ, יאושר הסכם הפשרה;
- והואיל: והצדדים הגיעו להסכמות בדבר תיקון הסכם הפשרה כמפורט בהסכם זה;
- והואיל: והסכם זה לאחר שיתאושר ובכפוף למילוי על ידי הצדדים, יבא למיצוי תביעות מלא של כלל חברי הקבוצה כתגודות בהסכם זה (למעט אלו אשר הודיעו על אי רצונם להיכלל בקבוצה, כמפורט בסעיף 36 להלן), ביחס לעילת התביעה, ולא תעמוד לחברי הקבוצה זכות לתשלום נוסף כלשהו בגין אותה עילה, למעט כמפורט בהסכם זה;
- והואיל: והצדדים מצהירים ומסכימים כי אין כל מניעה חוקית, חוזית ואזרחית להתקשרותם בהסכם זה ולקיום תוביחם על פיו במלואם ובמועדם, חכל בכפוף לאישור ההסכם על ידי בית הדין הנכבד.

אי לכך, התנהר, תותנה ותוסכם בין הצדדים כדלמשן:

א. מבוא ופרשנות

1. המבוא והנספחים להסכם זה טהווים חלק בלתי נפרד הימנו.
2. כותרת הסעיפים הוכנסו לשם הנוחות בלבד ואין לעשות בהן שימוש בפרשנות ההסכם. כל האמור בלשון יחיד בהסכם, תהא לו גם משמעות בלשון רבים. כל האמור בלשון זכר, תהא לו משמעות גם בלשון נקבה.
3. הסכם זה מגלם את מכלול המצגים וההסכמות בין הצדדים שברר לחתימתו, ולא ישמע צד בטענה בדבר מצג או חסכמה כאמור, אשר לא בא זכרים בהסכם.

4. בהסכם זה תיוחס למנותחים הבאים הפרשנות המופיעה לצידם:
- "תחוק" - חוק תובענות ייצוגיות, התשי"ו – 2006.
 - "תקנות" - תקנות תובענות ייצוגיות, התשי"ע – 2010.
 - "צו ההרחבה" - צו ההרחבה בעניין הסכם מסגרת 2000, העוסק בין השאר בתשלום דמי חגים.
 - "חוק שעות עבודה ומנוחה" - חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א – 1951.
 - "ב"ב המפקשת" - עה"ד עמאן דאגור ואו עו"ד מחמד גאנם.
 - "ב"ב המשיבה" - נחום פינברג ושות' - משרד עורכי דין ונוטריון.
 - "התקופה הקובעת" - התקופה שמיום 22.6.2004 ועד ליום 31.12.2006.
 - "תקופת ההתייצבות" - תקופה בת 180 יום שתחילתה מיום הפרסום האחרון של המודעה על כך שבית הדין אישר את הסכם הפשרה ונתן לו תוקף של פסק דין.
 - "תבלי הקבוצה" - כל מי שהועסק או מועסק על ידי החברה בתקופה הקובעת, ואשר התקיימו בינו ובין החברה יחסי עובד ומעביד ונתמלאו בו התנאים המצטברים הבאים ויחשב כ"עובד זכאי" כהגדרתו בהסכם זה:
 - א. עבד בחברה כעובד שעתי מעל 3 חודשים רצופים. למען הסר ספק, עובדים המועסקים בשכר חודשי, אינם נמנים על הקבוצה.
 - ב. לא קיבל תשלום דמי חגים במהלך התקופה הקובעת הכל בכפוף לאמור בהסכם זה. הקבוצה תכלול עובדים אשר קיבלו רכיב שכר תחת הכותרת: "הפסקות וחגים", והכל בהתאם לסייגים הקבועים בהסכם זה.
 - ג. מדובר בעובד אשר לא ניהל ואו מנהל הליך משפטי כנגד החברה, או שהגיע להסכם פשרה עם החברה או חתם על כתב קבלה וסילוק עם סיום עבודתו בחברה;
 - ד. מדובר בעובד שלא הודיע על רצונו שלא להיכלל בקבוצה, כמפורט בסעיף 36 להסכם זה להלן.
5. נספחו של הסכם זה הינם כדלקמן:
- 5.1 נספח 1 - דוגמאות לתלושי שכר של עובדים אשר עבדו בחברה כעובדים שעתיים ואשר קיבלו דמי חגים במהלך התקופה הקובעת.

- 5.2 נספח 2 - דוגמאות לתלושי שכר של עובדים אשר עבדו בחברה כעובדים שעותיים ואשר שולם להם רכיב שכר תחת הכותרת: "הפסקות וחגים" עבור לוחדש ספטמבר 2005.
- 5.3 נספח 3 - נוסח התודעה השנייה לציבור לפי סעיף 25 (א) (4) לחוק.
- 5.4 נספח 4 - נוסח התודעה הראשונה לציבור לפי סעיף 25 (א) (3) לחוק.
- 5.5 נספח 5 - נוסח הבקשה לאישור הסדר הפשרה.
- 5.6 נספח 6 - הצהרים מטעם בייכ הצדדים לפי סעיף 18 (ב) לחוק.
- 5.7 נספח 7 - הצהיר מטעם המבקשת הייצוגית לפי סעיף 12 (ב) (2) לתקנות.
- 5.8 נספח 8 - הצהיר מטעם נציג החברה לפי סעיף 12 (ב) (2) לתקנות.
- 5.9 נספח 9 - נוסח המכתב שישלח לחברי הקבוצת אשר עבודתם במשיבה הסתיימה במסגרת פרסום התודעה השנייה לציבור.

ב. הצהרות הצדדים

- 6. הצדדים מצהירים וחדית, כי בכפוף לקיומו של הסכם זה במלואו ובמועדו, אין להם ולא תהיה להם כל טענה, תביעה או זכות, מכל מין וטעו שהוא, צד אחד כלפי האחר, וזאת כאמור בסעיף 36 להסכם זה.
- 7. הצדדים מצהירים כי אין בהתקשותם בהסכם זה משום הוצאה מצד מי מהם בטענה כלשהי של הצד האחר, שוטענה באיזון מהולכי התובעה, וכי כאמור בסעיף 19 (1) לחוק לא יעשה שימוש בחליכים שהוגילו להסדר פשרה זה ולדגרים שטאמרו בו כראיות במשפט.
- 8. המשיבה מצהירה כי במועד סיום עבודתם של עובדיה נערך להם גמר חשבון כדון, מבלי שנדרש מהם לתונם על כתב ויתור כזה או אחר. כן מצהירה המשיבה כי רק במקרים בהם מועלות דרישות וטענות אישיות על ידי העובד, וכאשר בין הצדדים מתקיימים חילוקי דעות ביחס לטענותיו אלו ובמקרים בהם מגיעים הצדדים להסכם פשרה ביתס לאותן טענות, נחנף עם העובד מסמך פשרה הקולל סעיף ויתור תביעות. מעבר לכך, המשיבה מצהירה כי איננה נוחגת באופן גורף ראו כחלק ממדיניות להחתים את עובדיה על כתבי קבלה וסילוק בסיסם עבודתם ורובם המוחלט של עובדיה אשר סיימו את עבודתם בחברה אינם תוננים על כתבי סילוק. המשיבה מצהירה כי רובם המוחלט של עובדיה לשעבר לא חתמו על כתב ויתור.

ג. תשנית החסבמות

- 9. במסגרת הבקשה לאישור העילו טענות לפיהן החברה אינה משלמת דמי תגים כנדרש על פי הוראות צו ההרחבה. אין מחלוקת כי החל משנת 2007 שילמה החברה למבקשת דמי תגים באופן מלא והמבקשת מודה בבקשת האישור כי החל מחדש ינואר 2007 שולמו לה דמי תגים באופן מלא (סעיף 6 לבקשה לאישור) ואין לה כל טענה בעניין זה ממועד זה ואילך.

10. הצדדים מסכימים כי טענותיה של המבקשת בגין אי תשלום דמי הגיס ביחס לתקופה שקדמה ליום 22.6.2004 תחיישנה ומכאן, מוסכם על הצדדים כי התקופה הרלוונטית לבקשת האישור הינה כפי הגדרתה בהסכם זה (המוגדרת: "התקופה הקובעת", כאמור לעיל).
11. לאחר הגשת הבקשה לאישור, ניתלו ביניהם הצדדים משא ומתן לפשרה. במסגרת המשא ומתן לפשרה תציגה החברה את טענותיה, הן ביחס לעילת התביעה לגופה, והן ביחס לאי ההתאמתה של עילת התביעה שעניינה אי תשלום דמי הגיס להתברר במסגרת של תובענה ייצוגית. המבקשת שבה וחזרה על טענותיה כפי שזעלה במסגרת הבקשה לאישור ובמסגרת כתב התביעה שהוגשו על ידה.
12. במסגרת המגעים שהתקיימו בין הצדדים הוצגו בפני בייכ המבקשת תלושי שכר של עובדים אשר קיבלו דמי תגים במהלך תקופת הקובעת, דוגמאות לתלושי שכר אלו מצורפים להסכם פשרה זה **נספח 1**.
13. במסגרת הבקשה לאישור נטען על ידי המבקשת כי החל מחודש ספטמבר 2005 ועד לחודש דצמבר 2006, החלה המשיבה לשלם לה רכיב תשלום תחת הכותרת "הפסקות וחגים" (סעיף 11 לבקשה לאישור), ואולם לטענתה, אין לראות בתשלום זה כתשלום בגין דמי חג, אלא תשלום בגין הפסקות בלבד וזאת, לטענתה, בשל כך שחלה על המשיבה החובה לשלם לעובדיה בגין הפסקות בעבודה כקבוע, כביכול, בסעיף 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה.

במסגרת המשא ומתן לפשרה אשר נוהל בין בייכ הצדדים בתיק זה, תחזירה המשיבה וטענה כי המבקשת התעלמה בטענתה לענין סעיף 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה, מן העובדה כי על פי החוק שעות עבודה של העבודה, שבד שאינן מועבר בעבודת כפיים, (כדוגמת עובדי השנתיים של המשיבה המועסקים כמוקדנים בבנקדי שירות), מתן להעבירו תוך סמיכות מהוראת סעיף 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה בכל יום מימות השבוע 8 שעות ללא הפסקה. לענין זה הופנו בייכ המבקשת לילקוט הפרסומים 2337 התשל"ו, 1745, י"פ 3599 ותשמי"ט, 450.

לעמדת המשיבה שעה שלא הייתה מוטלת עליה כל חובה שבדין לשלם לעובדיה השנתיים תשלום בגין הפסקותיהם, ניתן היה לשלם להם רכיב שכר המשולם להם הן כנגד דמי חגים והן כנגד הפסקות. טכח וזאת, לעמדת המשיבה, שולם לעובדיה השנתיים תחת רכיב "הפסקות וחגים" תשלום מלא בגין דמי חג.

כמו-כן, במסגרת המשא ומתן לפשרה אשר נוהל בין בייכ הצדדים בתיק זה, הוצגו בפני בייכ המבקשת תלושי שכר של עובדים אשר שולם להם רכיב תשלום תחת הכותרת "הפסקות וחגים" שובר לחודש ספטמבר 2005, וזאת בניגוד לנטען בבקשת האישור. דוגמאות לתלושי שכר אלו מצורפות להסכם פשרה זה **נספח 2**.

14. במסגרת המגעים לפשרה העלו באי כוח החברה אף את הטענה ביחס לעובדה כי רובם המוחלט של עובדיה השנתיים של החברה עובדים במשרה חלקית ורבים מהם כלל לא הועסקו יום קדים ליום החג וכן יום לאחר החג. לעמדת החברה עובדים אשר אינם מועסקים בימים שחם צמודים ליום החג עצמו, כלל אינם זכאים לתשלום דמי החג וזאת בהתאם להוראות צו התרבותה בנושא.
15. לעמדת החברה מעבר לכך שעובדים שלא הועסקו ביום שקדים ליום החג וכן ביום שלאחריו, כלל אינם זכאים לתשלום דמי חגים הרי שתוצרך בבחינת עבודתם של העובדים השנתיים ביום שקדים ליום החג וביום שלאחר יום חג, קרי הדרישה לבדיקת אינדיבידואלית של כל עובד ועובד מעידה על כך שעילת התביעה בתובענה דין אינה מתאימה להתברר במסגרת של תובענה ייצוגית.

16. במסגרת הנמנים למשרת אף נטען על ידי החברה כי לפחות חלק מהמוקדים הטלפונים המופעלים על דרך מעילים בימי חג. עמדת החברה הינה כי במקרה בו מדובר בעובד אשר עבד בפועל ביום חג, הוא אינו זכאי חן לתשלום החג, חן לתשלום שכרו בפועל במהלך החג וכן לתשלום דמי חגים. עמדת המשיבה הינה כי לאור פסיקת בתי הדין לעבודה בסוגיה זו¹, יש לבחון האם העובד עבד במהלך החג מרצונו אם לאו, וכי בסיטואציה בה חבר העובד לעבוד ביום החג, הרי שאין לו כל זכאות לתשלום דמי חגים בגין ימי החג, אלא לעקר ששולם לו במהלך עבודתו בראש בלבד.
17. טענה נוספת אשר הועלתה על ידי המשיבה היא כי מספר ימי החג שנטען לגביהם בבקשת האישיור אינו עולה בקנה אחד עם מספר ימי החג אשר היו בפועל בתקופה הקובעת, וזאת אף אם מדובר בעובד שעבד שנה מלאה, ואף במקרה בו העובד עבד יום לפני החג וביום לאחר החג.
- לעמדת החברה, על-פי פסיקת בתי הדין לעבודה², עובד אינו זכאי לתשלום דמי חגים אשר חלו בימי שבת ואו בימי שישי, ועל כן יש להפחיתם בחוואם.
18. על-פי הנתונים המוסכמים בין הצדדים, במהלך התקופה הרלוונטית חלו 16 ימי חג שלא חלו בימי שישי או שבת, כדלקמן:
- א. בתקופה הרלוונטית בשנת 2004 (מינום 22.6.2004 ועד ליום 31.12.2004): 3 ימי חג;
 - ב. בשנת 2005 : 8 ימי חג;
 - ג. בשנת 2006 : 5 ימי חג.

7. גובה הפיצוי המוסכם ל"עובד זכאי" והמפרטים להישובו

19. לאור הנמנים שהתקיימו בין הצדדים בתיק דנן, מוסכם ביניהם כי בכל הנוגע לגובה הפיצוי המוסכם יחולקו חברי הקבוצה לשתי קבוצות כדלקמן:
- א. חברי קבוצה אשר לא שולם להם כלל דמי חג במהלך התקופה הקובעת (להלן: "עובד זכאי - קבוצה 1").
 - ב. חברי קבוצה אשר שולם להם רכיב שכר ותזוז הכותרת "הפסקות וחגים" במהלך כל התקופה הקובעת או בחלקה (להלן: "עובד זכאי - קבוצה 2").
- כן מוסכם כי ככל שרכיב השכר ותזוז הכותרת "הפסקות וחגים" הרחל לחשולם במהלך התקופה הקובעת, ייערך הישוב יחסי בנוגע לגובה הפיצוי לאותו עובד זכאי.
20. בין הצדדים מוסכם כי לצורך הסכם פשרה זה, לא ידרש עובד לתוכיח כי עבד יום קודם ליום החג וכן יום לאחר יום החג או שלא עבד ביום החג, בין מרצונו ובין אם לאו, וכי הפיצוי המפרט בטבלה לחלק, ישולם אף אם העובד לא עבד יום לפני יוםם לאחר החג ולעובד שעבד במהלך החג.

¹ ר' לדומא : ע"ע 300360/98 תזוז אמה ב' ש.א.ש קרל זינגר צמון (1986) בע"מ, דינים ארזיל ע' 23, 32, ע"ב 301862/98 סדה איתן ב' ענישב שירזונים בע"מ, דינים אורזי טו, 784; דיין 5243/07 שרובלע ילנה ב' ב.ג. מנקד אבסחה בע"מ, דינים אורזי, טא, 904.

² ר' לדומא : ע"ב 008875/05 יצאה זגו ב' איי אס אס אשטורת בע"מ, נתן ביום 16.2.2009 (מדרסם בייברו).

מכסת ימי חג

21. תעודים הזכאים יחיו זכאים למכסת ימי חג בהתאם למפורט מטה:

עובד זכאי - קבוצה 2	עובד זכאי - קבוצה 1	
0.75 ימים	1.8 ימים	בגין שנת 2004 (מיים 22.6.2004 ועד ליום 31.12.2004)
1.75 ימים	4.5 ימים	בגין שנת 2005
1.15 ימים	3 ימים	בגין שנת 2006

ערך יום חג

22. בין הצדדים תוסכם כי ערך יום חג יחושב על פי היקף המשרה הממוצע של כלל חברי הקבוצה בגין כל שנה במכפולו שכר המינימום השעתי שהיה ב- 1 לראש יוני של כל שנה וכדלקמן:

- א. ערך יום חג בשנת 2004 הינו: 67.41 ש"ח בהתאם לחישוב הבא: 17.93 ש"ח [שכ"מ שעות] * 8 שעות ביום * 47% [היקף משרה ממוצע].
- ב. ערך יום חג בשנת 2005 הינו: 71.72 ש"ח בהתאם לחישוב הבא: 17.93 ש"ח [שכ"מ שעות] * 8 שעות ביום * 50% [היקף משרה ממוצע].
- ג. ערך יום חג בשנת 2006 הינו: 75.57 ש"ח בהתאם לחישוב הבא: 19.28 ש"ח [שכ"מ שעות] * 8 שעות ביום * 49% [היקף משרה ממוצע].

לנעק חסר ספק, חישוב ערך היום חג על-פי ממוצע היקף המשרה של כלל עובדי המשיבה ולא בהתאם לחישוב אינדוקטואלי של כל עובד ועובד וזאת מטעמי יעילות ומשקאות וחיישוב. כך, במידה וחבר קבוצה עבד בהיקף משרה נמוך מהיקף הממוצע של כלל עובדי החברה באותה שנה ספציפית, הוא יהיה זכאי לתשלום דמי חגים, אשר יבוסס על היקף המשרה של כלל עובדי המשיבה באותה שנה, כאמור.

בתצהיר המשיבה שגוש לבתי הדין חובבד, התומך בבקשה לאישור הסכם פשרה, תיכלל הצהרה בדבר אחרו המשרה של כלל עובדי המשיבה בתקופות הרלוונטיות.

חישוב מכסת ימי חג בהתאם לתקופת עבודה במשיבה

23. מניססם על הצדדים כי במידה וחבר קבוצה לא עבד במשיבה את מלוא השנה בגינה הוא זכאי לדמי חגים, על פי הסכם זה, הוא יקבל דמי חגים באופן יחסי לתקופת עבודתו במהלך אותה שנה. בגין שנת עבודה ראשונה, יופחתו שלושה חודשי עבודה מצבירת חודשים באותה שנה, וזאת לאור הסייג הקבוע בנו החרוזה, לפיו עובד שלא הועסק במקום העבודה שלושה חודשים לפחות, אינו זכאי לתשלום דמי חג, חכל בתואם לנוסחאות הבאות:

$$\begin{aligned}
 X &= \text{חודשי עבודה בפועל במהלך השנה} \\
 Y &= \text{מכסת ימי חג בשנה מסוימת בהתאם לקבוצת הזכאות ושנת העבודה} \\
 Z &= \text{מספר ימי חג להם זכאי העובד}
 \end{aligned}$$

- 8 -

נסחת חישוב ימי החג בגין שנת עבודה שאינה שנת עבודה ראשונה:

$$Z = Y * \frac{X}{12}$$

נסחת חישוב ימי החג בגין שנת עבודה שחיתה שנת עבודה ראשונה:

$$Z = Y * \frac{X-3}{12}$$

כך, לדוגמא: עובד זכאי - מקבוצה 1 אשר בשנת 2005, שנת עבודתו הראשונה, עבר 11 חודשים - יהיה זכאי לתשלום דמי חגים כדלקמן:

$$11-3 \text{ חודשים} = 8 / 12 \text{ חודשים} = 0.666 * 4.5 \text{ ימים (מכסה מלאה לעובד זכאי - קבוצה 1)} = 3 \text{ ימי חג.}$$

חישוב הסכום שישולם לחבר הקבוצה

24. לאחר חישוב מסכת ימי החג לו זכאי חבר הקבוצה בגין כל שנת עבודה, תוכפל המסכת שנקבעה לעובד הזכאי בערך היום כמפורט בסעיף 21 לעיל. סכום המכפלה זך, יהווה הסכום שישולם לאותו עובד זכאי בגין שנת העבודה הסמוכה.
25. סכום דמי החגים שישולם לעובד זכאי חינו טכום ברטור ויטכו ממנו מיסים ויכווי חובה על חשבון העובד.
26. למען חסר ספק יצוה כי עובד זכאי יהיה זכאי לתשלום דמי החגים אך ורק בהתאם לנוסחה שפורטה לעיל. אף במקרה בו במהלך תקופת עבודתו של העובד והתקיים בפועל מספר קטור של ימי חג, יהיה עובד זכאי לתשלום בהתאם לנוסחה שפורטה לעיל. אף במצב דברים הפוך בו עובד עבד במהלך תקופה בה היה מטפר ימיו חג בחיקוף גדול יותר מזכאותו על פי הנוסחה הוא יהיה זכאי אך ורק למספר ימי חג לו הוא זכאי על פי הנוסחה המפורטת לעיל.
- המשיבה לא תעלה כנגד יעוידים שהסכם זה תל לגביהם ואשר קיבלו תשלום רכיב "הפסקות וחגים" טענה לפיה שולם להם תשלום יתר בגין דמי חגים.
27. במקרה בו עובד קיבל תשלום חלקי בגין דמי חגים במהלך אחת משנות התקופה הקובעת, ייערך חישוב של הסכום לו הוא היה זכאי כעובד זכאי קבוצה 1, ומסכום זה יופחתו הסכומים אשר שולמו לו בפועל בגין אותה שנת עבודה. העובד יהיה זכאי לזפרש בלבד. למען חסר ספק במקרה בו הסכום אשר שולם לעובד עולה על הסכום אשר היה מוענק לו על פי הנראות הסכם זה הוא לא יהיה חב בתפרש. מובחר כי תאמור בסעיף זה אינו מתייחס לעובדים אשר שולם להם רק רכיב "הפסקות וחגים", אשר לגביהם יבוצע החישוב בהתאם לאמור בהסכם זה.
- ח. מתווה כיצוד הסכם הפשרה
28. תוך 14 ימים מיום שיתקבל אישור הסדר פשרה זה על ידי בית הדין תנכבד במשרדי ביכ המשיבה, תפרסם המשיבה מודעת בעיתון בעניח המומיע בספה 3 לחסכם פשרה זה (להלן: "המודעת").

המודעת תפורסם בעיתון יומי אחד באמצע השבוע. המשיבה תישא בעלות פרסום המודעה. המודעה תפורסם באחד מבין העיתונים היומיים הבאים: "העיתון אתרוונט", "ישראל היום", "מעריב", "הארץ".

כמו כן תפרסם המשיבה ועל חשבונה את המודעה מתורגמת לשפה הערבית בעיתון יומי בשפה הערבית באחד מותן העיתונים "כל אלערב", "אלטונארה" או "פנוראמה".

בנוסף, תשלח החברה מכתבים בגוטה המופיע בגופה 9 להסכם פשרה זה (להלן: "המכתב"). המכתב ישלח לכל עובדי החברה בארץ שהתעסקו כעובדים שעתיים בחברה, למעלה משלושה חודשים, במהלך התקופה הקובעת ואשר עבודתם במשיבה הסתיימה במועד פרסום המודעה השנייה, וזאת בדואר רגיל לכתובתו האחרונה של העובד המצויה בידי המשיבה ביחס לאותו עובד, ובו תידע אותם על קיומו של החלק ועל תקופת ההתייצבות לקבלת פיצוי מהחברה, כאמור בהסכם פשרה זה ובכפוף לבדיקת עמידתו בתנאי ההסכם.

בפרסום המודעות ובשליחת המכתבים זלעיל ימצו הצדדים כל תובה לידוע של חברי הקבוצה על החלק זך, ולא תישמע כל טענה מטעם מי מבין חברי הקבוצה כי לא ידע על ההסדר.

במסגרת ההודעה ייסר לעובדים על תקופת ההתייצבות בת 180 ימים במהלכה יהיו רשאים להירשם על מנת להיות זכאים (בכפוף לבדיקת עמידתם בקריטריונים) לקבלת תשלום דמי חגים מן החברה כאמור בהסכם זה. במסגרת ההודעה ייסרו לעובדים: כתובת משרדי החברה, כתובת למשלוח דואר, מספר הטלפון והפקסמיליה ליצירת קשר.

29. במהלך תקופת ההתייצבות יוכלו עובדים שהעסקתם בחברה הסתיימה, אשר יעו למודעה למכתב, להגיע למשרדי החברה הראשיים בטנניה או לשלוח בקשה מודפסת באמצעות דואר רשום עם אישור מסירה לכתובתה הראשית של החברה בטנניה או באמצעות הפקסמיליה עם אישור טלפוני (להלן: "מכתב התייצבות"), והכל כמפורט במודעה, וירשמו על ידי נציג החברה (להלן: "העובדים הנרשמים").

העובדים הנרשמים ידרשו להוכיח את עבודתם בחברה במועד התייצבותם, וזאת בין השאר, באמצעות הצגת תלושי שכר ואו טופס 106 ואו אישור על תקופת העסקה מהמוסד לביטוח לאומי (או טופס דומה אחר).

חברי קבוצה אשר עדם מועסקים בחברה במועד פרסום המודעה השנייה, אינם נדרשים להירשם במסגרת תקופת ההתייצבות בהתאם למנגנון הקבוע לעיל, וככל שימצאו זכאים לתשלום דמי חגים, בהתאם לכללים ולסייגים הקבועים בהסכם הפשרה, ישולם בגינם התשלום במסגרת שכרם, וזאת בתוך הסמוך למועד תשלום דמי החגים לכלל חברי הקבוצה על פי הסכם הפשרה, כמפורט להלן.

30. בתוך 45 ימים מתום תקופת ההתייצבות (להלן: "תקופת הבדיקה"), תיבדק רשימת העובדים הנרשמים וייקבע האם העובד הנרשם נכלל בין חברי הקבוצה כהגדרתה בהסכם פשרה זה לעיל. כך, תיבדק תקופת עבודתו של העובד הנרשם במשיבה, תיערך בדיקה האם שולמו לו דמי חגים; האם הוא נכלל בין חברי קבוצה 1 או חברי קבוצה 2, האם הגיש תביעה כנגד החברה, האם חתם על כתב קבלה וסילוק וכן הפרמטרים הנוספים הרלוונטיים להכללתו בקבוצה.

31. לאחר בדיקת הסכום לתשלום המגיע לכל עובד זכאי, בהתאם להסכמות שלעיל, תיערך רשימה מסודרת של כל העובדים הזכאים והתשלום המגיע לכל אחד ואחד מהם. רשימה זו תיתמך בתצהיר של נציג המשיבה, בו הוא יצהיר כיצד נערך החישוב בגין כל אחד מהעובדים הללו (להלן: "הרשימה והתצהיר לתשלום").

כן, תיערך רשימה מסודרת של העובדים שלא יימצאו זכאים לתשלום והסיבה לאי זכאותם ביצירת תצהיר.

במקרה בו באי כוח המבקשת יסתונו מחללת עובד בשימת העובדים שאינם זכאים לתשלום דמי תאים, ייערך דיון בין באי כוח הצדדים בטשא. ככל שלא יגיעו באי כוח הצדדים להסכמות בעניין, ימונה רוצח מוסכם אשר יכריע בעניין זכאותו של העובד הספציפי לתשלום בגין דמי חג בהתאם לקבוע בהסכם זה.

הצדדים ישלחו לעובד אשר נקבע לגביו כי הוא אינו זכאי לפיצוי בהתאם לאמור בהסכם הפשרה מכתב המודיע לו על כך, במסגרתו יבהר לעובד מדוע משללה זכאותו (להלן: "מכתב הדיחיה"). עובד כאמור, יוכל להשיג על אי הכללתו ברשימת העובדים הזכאים לפיצוי בפני בייכ הצדדים הזאת תוך 14 יום ממועד שליחת מכתב הדיחיה, במסגרת זו יוכל העובד להמציא אספכתאות חוגעות לזכאותו לדמי חגים ומצוייב. לאחר קבלת חתימתו של העובד יקיימו בייכ הצדדים היועצות ויקבלו החלטה סופית בעניין, וזאת תוך 14 יום מקבלת פניית העובד בכתב.

כמו-כן, עובד אשר נקבע לגביו כי הינו זכאי לפיצוי בסכום מסוים הנמוך לטענתו מן הפיצוי הקבוע בהסכם בוחס לעובד עם נתונים מקבילים לשלו, יהיה רשאי לפנות לבייכ הצדדים תוך 14 ימים ולהעלות טענותיו בעניין זה. בייכ הצדדים יבצעו בדיקה נוספת בנוגע לסכום הפיצוי לו זכאי העובד, וזאת תוך 14 יום מקבלת פניית העובד בכתב. החלטה בדבר תוצאות הבדיקה המחודשת בעניינו של העובד תישלח לעובד בסמוך לכך. ככל שלאחר הבדיקה הנוספת שתיערך על ידי בייכ הצדדים תידרונה טענותיו של העובד, תעמוד לרשות העובד הזכות להעביר את התייחסותו בעניין סכום הפיצוי המגיע לו, לבדיקתו של רואה החשבון המוסכם הקבוע בסעיף זה לעיל, וזאת תוך 7 ימים ממתן קבלת החלטת בייכ הצדדים. החלטתו של רואה החשבון תהיה סופית ולא ניתן יהיה לערער אחריה.

32. הרשימת לתשלום תאוטר על ידי בייכ המשיכה ובייכ המבקשת בתוך 20 ימים מסיום תקופת הבדיקה, ותחשב אסמכתא לתשלום, ולאחר אישורה לא יוכל מי מבין חברי הקבוצה, ובכלל זה, מי מבין העובדים הזכאים ראו מי מחצדים לחסכם פשרה זה לערער אחריה. למען הסר ספק, הימנעות מלאטר את הרשימה או חלק ממנה בתוך 20 ימים מסיום תקופת הבדיקה, יחשב כאישור בפועל של הרשימת לתשלום.

33. תשלום סכום דמי תואים לעובדים הזכאים יבוצע על ידי המשכיה בתוך 21 ימים ממועד אישור הרשימה לתשלום, באמצעות המחאה שתישלח בדואר רשום לכוונתו מגוריהם של העובדים הזכאים, כפי שהימסר על ידם, וזאת לאחר יכויי מיסים ותשלומי חובה.

על העובד הזכאי להמציא לחברה אישור פקיד שומה בדבר גובה יכויי המס שיש לנכות מן הסכום לתשלום המגיע לו וזאת תוך חדש ימים ממועד התייצבותו והתבררה תפעל בהתאם לאמור באותו אישור. לא ימציא עובד זכאי אישור מס בתוך המועד הנ"ל, תנכה המשכיה את מלוא המס ויכויי התנבה כמתחייב על פי דין.

34. למען הסר ספק, מובחר כי מי מבין חברי הקבוצה אשר על אף פרסום המודעה בעיתון, לא התייצב ראו לא יישלח על ידו מכתב התייצבות בדואר רשום, כמפורט בסעיף 28 לעיל, חרי שהוא לא יהא זכאי לכל תשלום מן החברה בגין עלית התביעה לגביה נתבקש אישור לחכרה בתובענה כייצוגית במסגרת הבקשת לאישור.

1. מתנות אישור תהסדר

35. תוך 7 ימים ממועד החתימה על הסכם פשרה זה, יגישו בייכ הצדדים לבית הדין בקשה משותפת בטוח המופיע בספס 5 לחסכם זה (להלן: "הבקשה"), לאישור החסכם ולמתן תוקף של פסק דין, אשר תחתם במועד חתימת החסכם תיתמך בתאקורו הצדדים ובאי כוחם, ובקשו מבית הדין הנכבד ליתן תוראות כמפורט להלן:

- 11 -

- 35.1 פרסום ההודעה הראשונה על ידי המשיבה בתוך 7 ימים מיום קבלת ההחלטה בבקשה כאמור – בדבר הגשת הבקשה לפי הוראות סעיף 25(א)(3) לחוק, בנוסח הרציב כנסת 4, בעיתונים כאמור בתסכם זה.
- 35.2 משלוח ההודעה הראשונה בצירוף העתק מחבקשה ומבקשת האישור ליועץ המשפטי לממשלה ולמנהל בתי המשפט, על ידי בייכ המשיבה.
- 35.3 לחרות, כי בגסיבות העניין ובשל הנסיבות המיוחדות המפורטות בבקשה מתייחד הצורך בניגוי בודק, כמפורט בסעיף 19(ב)(ג) לחוק.
- 35.4 בכפוף לאמור לעיל, ובחלוף 45 ימים ממועד פרסום ההודעה הראשונה (כאשר ימי הפגרה נמנים על ימים אלה), יתבקש ביהוד ליתן להסכם פשרה זה תוקף של פסק דין בתובענה ייצוגית (להלן: "פסק הדין בתובענה") ובמקביל יורה על פרסום ההודעה השנייה לציבור על ידי המשיבה, בעיתונים המפורטים לעיל, וכל שלחות המכתבים, כאמור בסעיף 25(א)(4) לחוק, ובנוסח תמומיע בנספחים 3 ו- 9 לתסכם זה.
- 35.5 לפסק גמול למבקשת ולפסק שכר טרחה לבייכ המבקשת, בהתאם להמלצות הצדדים, כמפורט להלן.
36. הסכם פשרה זה לא יחול על כל מי שיתיע לבית הדין בכתב, עם העתק לבייכ המשיבה, תוך 45 ימים ממועד פרסום ההודעה הראשונה (כאשר ימי הפגרה נמנים על ימים אלה), כי הוא אינו מעוניין שהסכם הפשרה יחול עליו בהתאם להוראות סעיף 18 (ג) לחוק.
- חבר קבוצה שלא ביקש להוציא עצמו מוקבוצה, ייחשב כמי שיתגר על זכותו לתבוע את החברה ויסוצו כל זכויותיו בגד המשיבה בגין עילת התביעה שעניינה אי תשלום דמי הגים.
37. המלצת הצדדים בנוגע לסכומים ולמזל המיוחד למבקשת ושכ"ט לבייכ המבקשת:
- 37.1 הצדדים ימליצו בבקשה, כי בית הדין תכבד יפסק למבקשות סך של: 25,000 ₪ (ברוטו) כגמול מיוחד.
- מובהר כי הגמול הנייל אשר ישולם למבקשת יחיה בו גם כדי למצות את כל דרישותיה וטענותיה של המבקשת בגד החברה מכל עילת שחיא, שהתגבשו עד למועד חתימת הסכם פשרה זה, ולרבות, תביעה תאישית בחיק דמיר 11-06-38082 (עבודת) חיפה. למען הסר ספק, הגמול דך הינו אף בגד טענותיה של המבקשת בענין "קיוויו שכרי" ו"הפרש תחורי נסיעות" כנסעו בסעיף 23 למתב התביעה, וזאת לצרכי פשרה בלבד ומבלי לחרות בתענות המבקשת בענין זה.
- הגמול המיוחד המסולם למבקשת הינו בשים לב לתרומתה ולסיכון שנטלה על עצמה בהגשת הבקשה לאישור. תסכום האמור ישולם למבקשת בכפוף להמצאת אישורי מס מתאימים, באמצעות המתאה לפקודתה אשר תועבר לבאי כוחה. לא תמצא המבקשת עד למועד תשלום אישור מס מתאים, נוסה מס כדין.
- 37.2 הצדדים ימליצו כי בית הדין תכבד יקבע שכר טרחה לבייכ המבקשת בסכום של 140,000 ₪ בחוספת מעימ, אשר יחלק באופן שווה בין שני באי כוח המבקשת, וזאת בכפוף לכך שבייכ המבקשת ימצאו לבייכ המשיבה אישורים בדבר נכחי מס במקור וניתול ספרים כחוק וכנגד חשבונית מס לפקודת המשיבה, וזאת לאחר ביצוע התשלום.

שכר תטרחת המומלץ לעיל ישולם לביכ המבקשת בתשלומים המפורטים להלן:

- א. טך של 90,000 ₪ + מעיים תוך 10 ימים ממועד אישור הסכם הפרדה המתוקן על ידי בית הדין.
- ב. טך של 30,000 ₪ + מעיים תוך 10 יום לאחר סיום פרק הזמן בו ניתן לשבדים אשר התייצבו לקבלת הפסדי להשיג על שלילת/גובה הפסדי שנקבע בגינם.
- ג. טך של 20,000 ₪ + מעיים תוך 10 ימים מהמועד בו יודיע ביכ הצדדים בכתב לבית הדין כי שולם סכום הפסדי לכל העובדים הזכאים.

37.3 בקביעת הגמול למבקשת ושכר טרחת ביל המבקשת, הובאו בחשבון היחזמה שעסקה על ידי המבקשת ובאי כוחה, התועלת הגלומה במאמציהם ובטרחתם של ביכ המבקשת לטובת כלל חברי הקבוצה ולפצוי חברי הקבוצה הזכאים, והעמל שהשקיעו בהשגת הסכם פשרה זה ובפעולות הנדרשות מביכ המבקשת וכרוכות בניסוח ובביצוע הסכם פשרה זה.

37.4 הגמול המיוחד למבקשת ישולם תוך 30 ימים מיום קבלת פסק דין המאשר הסכם פשרה זה בגשרדי ביכ המשיגת ובכפוף לחמצאות האישורים כמפורט בסעיף זה לעיל.

38. עם מתן תוקף של פסק דין להסכם פשרה זה יתגבש מעשה בית דין בין המשיגת לבין חברי הקבוצה למעט אלו אשר חודיעו על אי רצונם לחיכלל בקבוצה, כמפורט בסעיף 36 להסכם זה לעיל, ביחס לעילת התביעה שעניינה אי תשלום דמי חנייה כמפורט בבקשת האישור, ולא תעמוד לחברי הקבוצה זכות לפצוי נוסף כלשהו בגין אותה עילה, למעט כמפורט בהסכם פשרה זה.

39. הסכם פשרה זה, מותנה באישורו הבלתי מותנה על ידי בית הדין - ככתבו וכלשונו, לא אושר והסכם בידי בית-הדין, כאמור, רשאי כל צד להודיע על ביטול ההסכם, האת לפי שיקול דעתו הבלתי וולא צורך במתן הנמקה כלשהי.

במקרה כאמור ישמור כל צד על מלוא טענותיו, כאשר האמור בהסכם זה ובנספחיו לא יהווה חרדאה מצד המשיגת בצדקת ותביעה וההסכם יוצא מתוך בית הדין ולא ישמש לכל הליך משפטי מכל סוג.

כמו-כן, מוסכם על הצדדים כי במידה והסכם הפרדה לא אושר ככתבו וכלשונו, תעמוד למשיגת זכות להגיש תגובה לבקשת האישור וזאת תוך 45 ימים ממועד דחיית הבקשה לאישור הסכם פשרה זה.

1. שונות

40. הסכם זה כולל את כל ההסכמות שבין הצדדים והוא מגבש וממצה באופן בלתי וסופי את כל ההסכמות בקשר עם האמור בו.

41. לא יהיה כל תוקף לכל שינוי או תוספת להסכם, אלא אם נעשו בכתב ונחתמו על ידי שני הצדדים להסכם. לא תישמע טענת של שינוי ההסכם בל פה. כמו כן, לא יהיה תוקף לכל מצג קודם לחתימת ההסכם.

42. הצדדים מתחייבים לפעול בתום לב לקיומן של ההסכם ולבצע את כל הפעולות ולהתווס על כל המסמכים, האישורים, הטפסים והחודיעות, ככל שידרש, ושיחיה מועיל לצורך ביצוע של הוראות ההסכם.

- 43. ביוב המבקשות והמבקשות מתחילים בואת לשמור כעודרת בתחילתה את כל הפרטים אשר חיצו לידיעתה המסגרת הלך זה המסגרת פירוט השכם סדרה זה ולרבות נשוי שבר של שבדים, דורות, בתכום, תעודות היות שלהם וכן כל פרט אחר מן אדם הוא צריך לתבוא וכן אם הוא נשוי לצי מסובות. ענין זה אינו חל על פרטים מסע הדין או הסכם המורה עצמו.
- 44. ביוב המבקשות מתחילים בואת שלא ליצב כל תוכן איסימוראלי בעד החברות האות במהלך תקופת של 3 שנים שתחילתה באעוד סוף תוקף של מסע דין להסכם זה הוא ליצב תוכן ייחסי בעד החברות, ללא הגבלת זמן, היות בכל הזמן לעילת הבלעה ללשון. ביוב המבקשות והמבקשות מתחילים שלא לשוקי פועה עם תוכן ואי ערך דין בחלואת הביעה איסימוראליה או ייצוגית בעד החברות.
- 45. המסכם יעמוד לעיון לכל דורש במחוק שעות העבודה תחילתו באעוד ביוב המבקשות והמבקשות ביכ במשיבה במשך והתקופה הקבועה לזמנת המגדלות.
- 46. בכל מחלוקת שיקן הצוללים במשך לישות הוראה המסכם זה, יתו תנודים ראשום למצב לבת הדין ולקבל הוראה מתאימות.
- 47. קהלות תנודים לטורתי המסכם זה יתו במפרט מישות הדינה זה.
- 48. פרעות או כתבו כי דין בקשר להסכם זה המסכם כדון לכתובות המסכם. היות או כתבו כי דין שישלחו במדאר ראשום לכתובות המסכם ראשום באשך חיצו למעוהן בדרך 72 שעות ממסעו של ענין.

לחלואה בנו המגדלות אל מחלואה

תקשורים
מחוק המגדלות שקלי מ"ת
212287186

המשיבה

המבקשות

ד"ר אריאל גל, עורך
ד"ר אריאל גל, עורך
ביכ המשיבה

Handwritten signatures and scribbles across the bottom of the page.

עורך המגדלות
עורך המגדלות
ביכ המבקשות