

ת.צ

בבית הדין האיזורי לעבודה בתל אביב יפו (בת ים)

החוק

בעניין : **חוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006**

ית ברוך ת.ז.   **ב"כ עוה"ד ראובן**

(682)

ו/או יעקב ביטון (74964)

מרח' הלל 5, ירושלים 9458105

טל': 072-2764060 פקס': 072-2764061

דוא"ל: r@bb-law.co.il

המבקשת

- נ ג ד -

גני ילדים ומעונות יום "בית יעקב" ירושלים (ע"ר) 580053999

מרח' בלילוס 6 ירושלים 9470406

המשיבה

ובעניין :

"עובדי ועובדות המשיבה אשר משכרן נגרע דמי פנסיה ו/או תוספת מעונות"

הקבוצה

הצהרתי ; צו עשה ; כספית.

10,134.6 ₪ ;

לא ידוע ;

תביעה לפי פרט 10(1) לחוק

בית הדין האיזורי לעבודה ;

מהות התביעה :

סכום תביעה אישי :

סכום תביעה קבוצתי :

סוג התביעה :

הסמכות העניינית :

בקשה לאישור תובענה ייצוגית

"כל הכובש שכר שכיר עובר בה' שמות הללו ועשה, משום "בל תעשק

את רעך" ומשום "בל תגזול" ומשום "בל תעשק שכיר עני" ומשום "בל

תלין" ומשום "ביומו תתן שכרו" ומשום "לא תבא עליו השמש"

תלמוד בבלי, מסכת בבא מציעא, דף ק"א עמוד א'

המבקשת מתכבדת להגיש לבית הדין הנכבד בקשה לאישור תובענה ייצוגית זו כנגד המשיבה לפי פרט 10 (1) לתוספת השנייה לחוק תובענות ייצוגיות התשס"ו-2006 (להלן: **"חוק תובענות ייצוגיות"**).

בית הדין הנכבד יתבקש לאשר את נוסח התובענה הייצוגית המצורף לבקשה זו (להלן: **"התובענה הייצוגית"**), בהתאם להוראות חוק תובענות ייצוגיות ותקנות תובענות ייצוגיות התש"ע-2010 (להלן: **"התקנות"**) ולהורות בהתאם לסעיף 8(א) לחוק תובענות ייצוגיות כי :

- א. התובענה מעוררת שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל חברי הקבוצה, ויש אפשרות סבירה שהן יוכרעו בתובענה זו לטובת הקבוצה.
- ב. תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת בנסיבות הענין.
- ג. קיים יסוד סביר להניח כי ענינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בדרך הולמת על ידי המבקשת ובאי כחה.
- ד. קיים יסוד סביר להניח כי ענינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בתום לב.

עוד יתבקש בית המשפט הנכבד:

- א. להגדיר בהתאם לסעיף 10(א) לחוק תובענות ייצוגיות את הקבוצה התובעת אשר בשמה מוגשת התובענה שבכותרת, כפי שיפורט בבקשה זו.
- ב. ליתן צו גילוי מסמכים כפי שיפורט בבקשה זו.
- ג. לחייב את המשיבה בהוצאות בקשה זו ושכ"ט עו"ד בצירוף מע"מ כדין.

א. מבוא

1. עניינה של תובענה זו היא הפרה בוטה של העסקת סייעות/עוזרות גנות אשר תנאי שכרן נקבעים מכח תקנה 3(א)(6) לתקנות חינוך ממלכתי (מוסדות מוכרים) התשי"ד-1953 (להלן: **"תקנות מוסדות מוכרים"**), חוקת העבודה; וזאת בעקבות השוואת תנאי שכרן בפסיקת בית הדין הארצי לעבודה ב-ע"ע (ארצי) 203/09 **רשת הגנים של אגודת ישראל נ' שמחה בויס ו-15 אח' (פורסם בנבו)** (להלן: **"ענין בויס"**) ו-ע"ע (ארצי) 28650-11-17 **עמותת בני ציון נ' שלומית עמרני** (פורסם בנבו) (להלן: **"ענין עמרני"**) המקשרת ביניהם, אלו עקרונות החלים מכוח דין ופסיקה על גנות וסייעות ובכללם המבקשת, וכל שאר העובדות אצל המשיבה.

ב. הצדדים

2. המבקשת היא אזרחית ישראל המשתייכת לציבור החרדי, אשר מועסקת אצל המשיבה כסייעת/עוזרת גנות בגן ילדים.
3. המשיבה, היא עמותת רשומה הרשומה בישראל, אשר מנהלת רשת של גני ילדים ומעונות יום בציבור החרדי ומפעילה 351 גנים ברחבי הארץ (על פי אתר המשיבה), ומוגדרת כ"מוסד מוכר" כהגדרתו בתקנה 1 לתקנות מוסדות מוכרים.

ג. רקע עובדתי

4. האמור בכל מקום בבקשה זו בלשון נקבה יהא תקף גם בלשון זכר וכן ההיפך (הח"מ נקט בלשון נקבה זאת בשל העובדה כי למיטב הבנת הח"מ מרבית הקבוצה, או אף כולה, הן ממין נקבה).
5. המבקשת מועסקת אצל המשיבה החל מיום 1.1.2007 ועד לתאריך 31.8.21.
6. בהתאם לתלושי השכר של המבקשת זו הועסקה כסייעת/עוזרת-גננת בגן ילדים שבבעלות המשיבה, ומסגרת העסקתה של המבקשת אצל המשיבה עד לתאריך עזיבתה, 82.14% משרה (כאשר בשנת 2015 עבדה המבקשת 70.24% משרה) (ויער, כי משרה מלאה היא 42 שעות לפי שכר יסוד מינימום של 5,300 ₪ לחודש נכון להיום).

נספח 1 העתק תלושי שכר של המבקשת מחודש מאי 15 עד לחודש יולי 21 מצ"ב **נספח 1**

7. המשיבה מפרישה עבור המבקשת הפרשות מעביד לפנסיה בשיעור של בין 6.5%-6 משכר הברוטו.
8. עד ליום 7.8.2017 היתה המבקשת אם לקטין פחות מגיל 5 שנים, ובשנים אלו שילמה המשיבה למבקשת סכום זעום הנזקף כתוספת מעונות ובוודאי שלא הסכום הקבוע בד"ן.

נספח 2 העתק ספח ת.ז. של המבקשת מצ"ב **נספח 2**

9. המבקשת תטען, כי לאור המסגרת הנורמטיבית שתתואר להלן, היא זכאית להשוואת תנאי שכרה לתנאי השכר כאמור בחוקת העבודה, ובכללם:
 - א. הפרשות מעביד לפנסיה בשיעור של 7.5%;
 - ב. תשלום תוספת מעונות לפי חוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות (נכון לשנת 2021 התשלום הנדרש למבקשת עומד על סך 315 ₪ לחודש).

ד. המסגרת הנורמטיבית

ד.1. השוואת תנאי שכר הסייעות

10. תקנה 3 לתקנות חינוך ממלכתי (מוסדות מוכרים), תשי"ד-1953 קובעת לאמור:
(א) מוסד חינוך לא יוכרז כמוסד מוכר אלא אם נתמלאו תנאים אלה:

...

(6) **משכורות המורים והעובדים במוסד יהיו לפי השיעורים והכללים הנהוגים במוסדות חינוך רשמיים שאינם כלולים בתכנית החדשה, ובמוסדות חינוך על-יסודי – לפי ההסכמים הקיבוציים החלים על מוסדות חינוך על-יסודי, המצויים בבעלות של רשות חינוך מקומית;**

11. דומה שאין חולק על כך שנוסח תקנה 3 לתקנות מוסדות מוכרים ברור, וכי על כלל מוסדות המוכש"ר (מוכר שאינו רשמי) להשוות את תנאי שכר עובדיהם למקובל בחוקת העבודה.

12. ואולם, במשך שנים רבות סברו קברניטי הבעלויות המפעילות גני ילדים כמוסד מוכר שאינו רשמי כי, הגם שהם מתוקצבים על ידי משרד החינוך בגין שכרם של עובדי ההוראה והסייעות המועסקות על ידם, אין הם מחויבים לשלם את כלל מרכיבי השכר הקבועים בדין ופירשו את נוסח תקנה 3 לתקנות מוסדות מוכרים קרוב לליבם ורחוק מכיסי עובדיהם.

הלכת בوسی טרפה את קלפיהן.

13. במסגרת עניין בوسی, נדרש בית הדין הארצי (ביושבו כערכאת ערעור על החלטת בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב) לשאלת החלת תנאי העסקה של משרד החינוך על עובדי מוסדות המוכר שאינו רשמי דוגמת המשיבה וזאת מכוח תקנה 3 לתקנות חינוך ממלכתי (מוסדות מוכרים) התשי"ד-1953 וכלשון כב' השופטת רוזנפלד בסעי' 1 לעניין בوسی:

"הסוגיה השנייה נוגעת לתנאי העסקתן של הגננות ברשת הגנים, שהיא "מוסד מוכר שאינו רשמי". השאלה העומדת לבירור בקשר לכך, היא בדבר קיומה של עילת תביעה לגננות, למשכורות כפי שמקובל במוסדות חינוך רשמיים, מכוח הוראותיהן של תקנות חינוך ממלכתי (מוסדות מוכרים) התשי"ד-1953 (להלן גם: "תקנות מוסדות מוכרים")."

"השאלה העומדת להכרעתנו במסגרת הערעור היא האם תקנות מוסדות מוכרים מקימות למעצרות זכות תביעה עצמאית לתשלום משכורותיהן, לפי השיעורים והכללים הנהוגים במוסדות חינוך רשמיים."

14. במסגרת עניין בوسی נדרש בית הדין הארצי לאשר ולקבוע את זכאות הגננות למשכורות כשל עובדות הוראה בחינוך הרשמי, מכוח תקנה 3(א)(6) לתקנות מוסדות מוכרים.

15. בית הדין הארצי עמד על כך, כי פעילותה של רשת הגנים כמוסד חינוך מוכר שאינו רשמי, מוסדרת למעשה בהוראות חוק חינוך ממלכתי, התשי"ג-1953 (להלן: **"חוק חינוך ממלכתי"**), המגדיר את מטרותיו של החינוך הממלכתי.

16. לפי הוראת תקנה 3 לתקנות מוסדות מוכרים, תנאי להכרה במוסד חינוך לא רשמי כמוסד מוכר לפי חוק חינוך ממלכתי וחוק חינוך חובה, התשי"ט-1949, הוא כי מוסד חינוך ממלא אחר תנאים שונים, ובהם התנאי כפי שנקבע בתקנה 3(א)(6), כי משכורות המורים והעובדים במוסד יהיו לפי השיעורים הנהוגים במוסדות חינוך רשמיים.

17. יוער, כי על פי הוראת תקנה 10 לתקנות מוסדות מוכרים, ההכרה במוסד כמוסד מוכר תבטל אם לא מתקיים במוסד התנאי האמור.

18. על פי קביעת בית הדין, אי-עמידתה של בעלות בתנאי המחייב השוואת תנאי השכר לעובדיה כפי שהם ניתנים במוסדות החינוך הרשמיים, עלול לפגוע קשות בהשגת יעדי החינוך הממלכתי, כמו גם ברמת ההשכלה והחינוך של הילדים המתחנכים בגני הילדים של הרשת.

19. כמו כן, לעובדי ההוראה המועסקים במוסדות חינוך מוכרים שאינם רשמיים יש אינטרס ישיר בהגנה על רמתם החינוכית והפדגוגית של המוסדות בהם הם מועסקים, ועל יישום מיטבי של תכלית חוק חינוך ממלכתי. אף שיקולי מדיניות שמטרתם להוביל לאכיפה יעילה של הוראות החוק והתקנות, מצדיקים קיומה של זכות תביעה אישית לגננות.
20. עוד נקבע, כי במימון מוסדות חינוך שאינם עומדים בדרישות החוק יש פגיעה בעקרון השוויון.
21. בפסק דינה המאלף, קובעת כב' השופטת ר. רוזנפלד כי:

"בעצם ההכרה ברשת הגנים כמוסד חינוך מוכר שאינו רשמי, וכפועל יוצא, קבלת הטבות הכספיות הכרוכות בכך, טמונה התחייבות למילוי אחר תנאי ההכרה, ובהם, לענייננו, תשלום משכורות לעובדים ולמורים לפי השיעורים והכללים הנהוגים במוסדות חינוך רשמיים. מעצם ההכרה ברשת, ופעולתה כמוסד חינוך מוכר שאינו רשמי, היא הופכת להיות גוף בעל מאפיינים ציבוריים מובהקים, ול"נאמן הציבור", במובן זה, שחלות עליה חובות מוגברות של הגינות ותום לב. התחייבות הרשת היא כלפי כלל הציבור, ובכלל הציבור, עובדיו של המוסד המוכר שאינו רשמי. התכשורתה של הרשת לחיובה על פי תקנות מוסדות מוכרים לשלם משכורות לעובדיה כמקובל בחינוך הרשמי, כשבמקביל היא מקבלת הטבות כספיות שמטרתן בין השאר, לסייע במימון המגיע לעובדים, תעמוד בניגוד מוחלט לחובות ההגינות המוגברת ותום הלב בהן היא מחויבת על פי דוקטרינת הדואליות הנורמטיבית."

22. כלומר, כבר משעה שהכירה המדינה במשיבה כמוסד מוכר שאינו רשמי, הרי שמחויבת זו לשלם לעובדיה שכר לפי הנהוג והמקובל בחינוך הרשמי ו/או בחוקת העבודה.
23. בעקבות הלכת בوسی ניתן בבתי הדין לעבודה פסיקות סותרות בנוגע לחיוב הבעלויות לשלם לעובדותיהן שאינן עובדי הוראה או גננות (כגון סייעות ועוזרות גננות) לשלם שכר כנהוג במוסדות המקבילים.
24. כך למשל השוואת תנאי שכר הסייעות נבחן בפסק דינה של כב' השופטת טרכטינגוט ב-תע"א (ת"א) 7179/09 מרים מפעי נ' רשת הגנים שע"י אגודת ישראל, (פורסם בנבו) (להלן: "הלכת מפעי") ובמסגרת פסק דינה המנומק שואלת כב' השופטת:

"האם יש להחיל על תובעת 1, שהינה סייעת, את תנאי שכרם של סייעות העובדות במוסדות החינוך הרשמיים – מהנמקת דעת הרוב (בעניין בوسی – הח"מ) עולה כי תקנה 3(6) לתקנות חינוך ממלכתי מתייחסת למורים ועובדי הוראה ולא לעובדים האחרים אשר אינם עובדי הוראה ולמעשה אף במוסדות חינוך רשמיים אינם עובדי משרד החינוך."

25. לעומת זאת בפסק הדין סע"ש (ב"ש) 56977-01-14 נבילה אלעביד נ' רשת עמל 1 בע"מ (פורסם בנבו) (לעיל ולהלן: "עניין אלעביד") קובע בית הדין, כי רק מחמת היות המוסד רשת עמל מוסד מוכר ובעל הרישיון יש לשקול השוואת תנאים לעובדי רשות מקומית זאת מכח תקנה 3 לתקנות חינוך ממלכתי (מוסדות מוכרים), תשי"ד-1953. ראו שם:

"בדומה לעניין בוסי, גם בענייננו הועסקו התובעות במוסד לימודים מוכר שאינו רשמי- בית ספר בבעלות עמל. כפועל יוצא מהיותו מוסד לימודים מוכר, חלים עליו הכללים הקבועים בתנאי ההכרה וביניהם: תשלום משכורות העובדים על פי המקובל במוסדות החינוך הרשמיים".

26. בעקבות הפסיקות הסותרות שב בית הדין הארצי לעבודה בעניין עמרני וקבע מכוחה של תקנה 3 לתקנות מוסדות מוכרים יש להשוות אף את תנאי שכרן של שאר עובדי מוסדות מוכר שאינו רשמי לרבות הסייעות כנהוג במוסדות המקבילים- וכקבוע בחוקת העבודה.

27. בעניין עמרני בחן בית הדין הארצי את השאלה האם תקנה 3 לתקנות מוסדות מוכרים חלה אף על עובדים שאינם עובדי הוראה, והאם עובדים אלו זכאים להשוואת תנאים המגיעים לסייעות במוסד חינוך הרשמי המועסקות לפי חוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות, וכפועל יוצא מכך להפרשי שכר וזכויות סוציאליות שונות.

28. בית הדין הארצי קבע כי:

"לטעמינו, לשון התקנה 6(א)(3) תכליתה ומבנה התקנות – מובילים למסקנה הפרשנית כי זו חלה גם על העסקת סייעת בגני ילדים, ובענין זה טעמינו של בית הדין האזורי מקובלים עלינו. אשר ללשון התקנה, תקנה 3(א)(6) לתקנות נוקטת במינוח "המורים והעובדים במוסד". משמע, המונח "עובדים" נועד להרחיב את היקף תחולת התקנה מעבר ל"מורים", שכן אלמלא כן היה ביטוי זה ריק מתוכן"

29. בהמשך עניין עמרני בית הדין הארצי קבע כי:

"התקנה כעולה מתכליתה נועדה להבטיח השוואה בין תנאי ההעסקה בחינוך הציבורי והרשמי ובין תנאי ההעסקה במוסדות החינוך המוכרים שאינם רשמיים. משכך, וכפי שציין משרד החינוך בתגובתו בפנינו, יש לערוך השוואה לשיעור השכר ביחס לסייעות הקבוע בהסכמים הקיבוציים הרלבנטיים, המעוגן בהוראות חוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות. ולכן אין מקום לקבל את הטענה בדבר היעדר מקור השוואה"

30. ביחס למרכיבי תובענה זו קובע בית הדין הארצי נחרצות כי הסייעות זכאיות להשוואת תנאים בנוגע להפרשות לקרן השתלמות ולקרן פנסיה, וכך קובע בית הדין הארצי כי:

"לטעמינו, השאלה הראשונה המתעוררת היא אם רכיבים אלה מהווים "משכורת" כאמור בתקנה 3(א)(6) לתקנות, כשסוגיה זו יש לבחון בראי כל הסדר ותכליתו, ואין הכרח לגזור גזירה שווה לשניהם. שאלה פרשנית זו אינה מתעוררת ביחס לתקופה שלאחר שנת 2011

מכאן כי אין מקום לספק שלאחר שנת 2011 חלה חובת ההשוואה גם ביחס לרכיבים אלה, וזאת ביחס לשכר הקבוע שייקבע בידי בית הדין האזורי.

31. לסיום קובעת הלכת עמרני כי:

”(א) החלת הלכת בוסי על סייעות - נקדים ונציין כי בכל הנוגע להחלת חובת ההשוואה של סייעות – הערעור נדחה. חובת ההשוואה שנקבעה בענין בוסי הראשון חלה גם על סייעות המועסקות בגני הילדים במוסדות מוכרים שאינם רשמיים. בשים לב לעמדת משרד החינוך הרי שזו תיעשה על יסוד “שיעור השכר הנהוג בחינוך הרשמי באשר לסייעות בגני ילדים, הוא זה הקבוע בהסכמים הקיבוציים הרלוונטיים, המעוגן בהוראות חוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות”.

”(ב) היקפה של חובת השוואה (קרב פנסיה וקרן השתלמות) - בית הדין יבחן אם חובת השוואת התנאים חלה גם על הפקדות לקרב פנסיה והפקדות לקרב השתלמות ביחס לתקופה שקדמה לשנת 2011 (שכן בשנת 2011 נחתם כתב ההתחייבות שכלל התייחסות מפורשת לרכיבים אלה). ביחס להפקדות הפנסיוניות מתוך טיעוני הצדדים לא ברור אם חלוקים המה של שיעור ההפקדה לפנסיה לסייעות המועסקות בידי רשויות מקומיות. ככל שקיימת”

32. אך לשם שלמות התמונה ולמען הסר לזות שפתיים יצוין, כי בשלב ההכרה במוסד חינוך חותם המוסד על רשימת מסמכים בו הוא מתחייב לתנאים כאלו ואחרים הנוגעים לתנאי ההכרה, ובין היתר חותם המוסד על נספח ג' לתנאי ההכרה (להלן ייקרא: “נספח ג'”) בו מתחייב המוסד כי:

”א. התאגיד שילם בקביעות בשנה שהסתיימה ביום - 31 בדצמבר _____ לכל עובדיו, כמתחייב מחוקי העבודה, מצווי ההרחבה, ומההסכמים הקיבוציים החלים עליו, לרבות תשלומים סוציאליים כנדרש.

ב. התאגיד שילם לעובדיו בשנה שהסתיימה ביום - 31 בדצמבר _____ לא פחות משכר מינימום, כנדרש בהתאם להוראות חוק שכר המינימום, התשמ”ז-1987, וכן ביצע את ההפקדות הנדרשות לקרנות פנסיה ו/או קופות גמל ולקרנות השתלמות בהתאם לתנאי השכר של עובדי הוראה ועובדי מינהל ומשק כפי שפורסמו על ידי משרד החינוך, ואשר מופיעים באתר האינטרנט של משרד החינוך במועד מתן הצהרה זו.”

העתק נספח ג' לתנאי ההכרה נספח 3

נספח 3

33. הנה כי כן וכיום דומה שאין חולק על העובדה כי סייעות זכאיות להשוואת תנאי שכרן לשכר המקובל בחוקת העבודה ו/או בהסכמים הקיבוציים הרלוונטיים, ועצם העובדה שהמבקשת ושאר חברי הקבוצה לא קבלו לשכרן הפרשות לקרב פנסיה ותוספת מעונות כפי המקובל בחוקת העבודה הרי שקמה למבקשת ולשאר חברי הקבוצה עילה אישית.

ה. השכר המשווה

34. המבקשת תטען כי ההפרשות לקופות הפנסיה הינן כנהוג אצל עובדי הרשויות המקומיות וכקבוע בחוקת העבודה.

נספח 4 העתק תלוש שכר של סיעת ברשות מקומית ללא פרטים מזהים מצ"ב **נספח 4**

35. בעניין עמרני נקבע כאמור כי בשל הוראותיה של תקנה 3 לתקנות חינוך ממלכתי (מוסדות מוכרים), תשי"ד-1953 יש להשוות את שכר הסייעות לעובדי הרשויות המקומיות כפי שנקבע בחוקת העבודה, ר' לעניין זה:

"בשים לב לעמדת משרד החינוך הרי שזו תיעשה על יסוד שיעור השכר הנהוג בחינוך הרשמי באשר לסייעות בגני ילדים, הוא זה הקבוע בהסכמים הקיבוציים הרלוונטיים, המעוגן בהוראות חוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות"

36. לפיכך, בפרק זה נבחן את הוראות חוקת העבודה והתיקונים שנעשים בה בעקבות הוראות הממונה על השכר במשרד האוצר.

ה.1. קרן הפנסיה

37. בנוגע להפרשות לקרן הפנסיה, סעי' 80.121 לחוקת העבודה קובע כי:

"המעסיקים יפרישו מידי חודש בחודשו 5% לקופת גמל"

נספח 5 העתק ההוראה הרלוונטית להפרשת פנסיה מחוקת העבודה מצ"ב **נספח 5**

38. החל משנת 2014 מפרסם הממונה על השכר במשרד האוצר תיקונים לחוקת העבודה ובה קובע הממונה כי הפרשת החובה של המעביד לקרן הפנסיה היא בשיעור של 7.5% מהמשכורת הקובעת.

נספח 6 העתק הוראות הממונה על השכר מצ"ב **נספח 6**

39. המשיבה הפרישה לקרן הפנסיה של המבקשת לפי שיעור של בין 6% ל-6.5% בחודש. כלומר, ובהתאם לנתוני השכר של המבקשת כפי שעולה מנספח 1, זכאית המבקשת להשלמת הפרשה לקרן הפנסיה בשיעור של בין אחוז לאחוז וחצי נוספים, בסך של **3653.5 ₪** לפי הפירוט הבא (הטור "בסיס לאחר הפרשים" משקף את שכר הבסיס לחודש רלוונטי לאחר הפחתת שעות חוסר שנעשו בד"כ בחודש העוקב שלאחריו, ובהתאם הופחתו גם דמי פנסיה):

חודש	בסיס לגמל	בסיס לאחר הפרשים	הפרשה בפועל	יחס	הפרשה נדרשת 7.5%	הפרש	אחוז משרה
מאי-15	3514.03	3495.34	209.72	0.060	262.2	52.4	70.24
יוני-15	3514.03	3477.47	208.65	0.060	260.8	52.2	70.24
יולי-15	3163.67	3163.67	189.82	0.060	237.3	47.5	70.24

70.24	52.3	261.6	0.060	209.25	3487.47	3487.47	אוג-15
70.24	52.6	263.2	0.060	210.53	3508.78	3533.99	ספט-15
70.24	52.2	260.9	0.060	208.74	3478.99	3533.99	אוק-15
70.24	52.1	260.3	0.060	208.23	3470.42	3533.99	נוב-15
70.24	28.4	142.1	0.060	113.66	1894.39	3533.99	דצמ-15
82.14	30.3	187.3	0.060	156.95	2496.83	4132.71	ינו-16
82.14	51.4	256.8	0.060	205.46	3424.30	4132.71	פבר-16
82.14	54.8	274.0	0.060	219.19	3653.16	4132.71	מרץ-16
82.14	40.2	277.7	0.060	237.54	3702.97	4215.03	אפר-16
82.14	56.8	284.0	0.060	227.22	3786.95	4215.03	מאי-16
82.14	63.1	315.7	0.060	252.56	4209.39	4215.03	יוני-16
82.14	52.7	316.1	0.063	263.44	4215.03	4215.03	יולי-16
82.14	48.7	292.5	0.063	243.76	3900.09	3900.09	אוג-16
82.14	55.3	329.2	0.062	273.98	4389.68	4238.58	ספט-16
82.14	52.8	317.1	0.062	264.28	4228.09	4238.58	אוק-16
82.14	52.5	315.2	0.062	262.78	4203.14	4238.58	נוב-16
82.14	52.6	316.1	0.063	263.50	4214.83	4240.91	דצמ-16
82.14	43.0	321.2	0.065	278.12	4282.07	4238.58	ינו-17
82.14	48.4	349.3	0.065	300.91	4657.41	4293.56	פבר-17
82.14	43.9	327.0	0.065	283.11	4360.44	4300.54	מרץ-17
82.14	43.5	328.5	0.065	285.04	4380.11	4447.05	אפר-17
82.14	44.4	333.1	0.065	288.76	4441.99	4447.05	מאי-17
82.14	44.3	332.7	0.065	288.44	4436.64	4447.05	יוני-17
82.14	44.5	333.5	0.065	289.06	4447.05	4447.05	יולי-17
82.14	41.9	320.8	0.065	278.87	4277.47	4445.56	אוג-17
82.14	58.6	357.8	0.065	299.14	4770.08	4471.26	ספט-17
82.14	44.7	335.3	0.065	290.63	4471.26	4471.26	אוק-17
82.14	44.7	335.3	0.065	290.63	4471.26	4471.26	נוב-17
82.14	40.4	316.2	0.065	275.79	4216.57	4559.69	דצמ-17
82.14	45.1	339.5	0.065	294.37	4526.14	4559.69	ינו-18
82.14	45.3	340.6	0.065	295.25	4540.78	4559.69	פבר-18
82.14	41.6	322.2	0.065	280.59	4296.47	4559.69	מרץ-18
82.14	45.5	341.6	0.065	296.11	4554.13	4572.48	אפר-18
82.14	45.7	342.8	0.065	297.08	4570.34	4572.48	מאי-18
82.14	45.9	345.6	0.065	299.66	4607.99	4637.46	יוני-18
82.14	46.4	347.8	0.065	301.43	4637.46	4637.46	יולי-18
82.14	46.0	345.2	0.065	299.17	4602.67	4602.67	אוג-18
82.14	46.6	349.7	0.065	303.04	4662.09	4662.09	ספט-18
82.14	46.3	348.2	0.065	301.86	4642.44	4662.09	אוק-18
82.14	46.0	346.8	0.065	300.74	4623.73	4662.09	נוב-18
82.14	46.6	349.7	0.065	303.04	4662.09	4662.09	דצמ-18
82.14	45.6	344.4	0.065	298.83	4591.91	4662.09	ינו-19
82.14	46.6	349.7	0.065	303.04	4662.09	4662.09	פבר-19
82.14	46.6	349.7	0.065	303.04	4662.09	4662.09	מרץ-19
82.14	48.0	359.8	0.065	311.83	4797.73	4793.57	אפר-19
82.14	47.9	359.5	0.065	311.59	4793.65	4794.61	מאי-19
82.14	47.9	359.6	0.065	311.65	4794.61	4794.61	יוני-19

82.14	47.9	359.6	0.065	311.65	4794.61	4794.61	יול-19
82.14	48.7	365.0	0.065	316.30	4866.12	4866.12	אוג-19
82.14	48.3	363.7	0.065	315.44	4849.22	4896.72	ספט-19
82.14	48.4	364.6	0.065	316.18	4861.67	4896.72	אוק-19
82.14	48.3	364.1	0.065	315.79	4855.11	4896.72	נוב-19
82.14	49.8	373.7	0.065	323.91	4983.23	4983.23	דצמ-19
82.14	49.8	373.7	0.065	323.91	4983.23	4983.23	ינו-20
82.14	48.7	368.1	0.065	319.41	4908.23	4983.23	פבר-20
82.14	49.8	373.7	0.065	323.91	4983.23	4983.23	מרץ-20
82.14	51.0	382.2	0.065	331.24	5095.99	5095.99	אפר-20
82.14	42.6	340.6	0.065	297.93	4540.87	5095.99	מאי-20
82.14	51.6	386.9	0.065	335.35	5159.18	5159.18	יוני-20
82.14	60.0	428.8	0.065	368.84	5717.36	5159.18	יול-20
82.14	52.4	393.1	0.065	340.64	5240.67	5240.67	אוג-20
82.14	53.1	398.4	0.065	345.25	5311.48	5311.48	ספט-20
82.14	53.1	398.4	0.065	345.25	5311.48	5311.48	אוק-20
82.14	51.9	392.4	0.065	340.45	5231.54	5311.48	נוב-20
82.14	53.1	398.4	0.065	345.25	5311.48	5311.48	דצמ-20
82.14	53.1	398.4	0.065	345.25	5311.48	5311.48	ינו-21
82.14	53.1	398.4	0.065	345.25	5311.48	5311.48	פבר-21
82.14	53.1	398.4	0.065	345.25	5311.48	5311.48	מרץ-21
82.14	53.1	398.4	0.065	345.25	5311.48	5311.48	אפר-21
82.14	49.1	378.4	0.065	329.26	5045.00	5311.48	מאי-21
82.14	57.1	418.3	0.065	361.24	5577.96	5311.48	יוני-21
82.14	53.1	398.4	0.065	345.25	5311.48	5311.48	יול-21
סה"כ				3,653.5 ₪			

נספח 7 העתק טבלה מלאה של נתוני הפרשות של המבקשת בהתאם לתלושי השכר שלה מצ"ב **בנספח 7**

40. בהתאמה זכאית הקבוצה המיוצגת להפרשה לקרן פנסיה בשיעור של 7.5% בהתאם למשכורתם ולהיכקף משרתן.

ה.2. **תוספת מעונות**

41. בנוגע לתוספת מעונות סעי' 26.281 לחוקת העבודה קובע כי:

"עובדת שהיא אם לילד אחד או יותר עד גיל 5 זכאית לתוספת השתתפות במעונות יום וגני ילדים"

נספח 8 העתק רלוונטי מחוקת העבודה בנוגע לתוספת מעונות מצ"ב **בנספח 8**

42. אף בנוגע לתוספת מעונות מעדכן הממונה על השכר באוצר את גובה תשלום תוספת המעונות.

נספח 9 העתק עדכוני השכר של הממונה על השכר בנוגע לתוספת מעונות מצ"ב **בנספח 9**

43. לעניין תוספת מעונות, וב- סעי' 19-02-32711 ערבאסי נ' ראודת אל חנאן רנה בע"מ (פורסם בנבו) קובע בית הדין לעבודה כי:

"ביה"ד מקבל את התביעה וברכיב זה, ואלו נימוקיו:

.....

בנוסף, אף אם לא ידעה הנתבעת על כך שיש לתובעת ילדה קטנה, אין היא יכולה להיבנות מכך בנסיבות העניין. לו היתה הנתבעת מפרטת בהודעה לעובד או בחוזה העסקה את זכויות התובעת היתה יכולה התובעת לעמוד על זכויותיה לתוספת מעונות ולהודיע לנתבעת כי יש לה ילדה בת פחות מחמש שנים בזמנים הרלבנטיים"

44. כלומר, זכאית המבקשת לתוספת מעונות בסך של 315 ₪ לחודש במכפלת אחוזי המשרה (82.14%) בסה"כ 6481.18 ₪ לפי הפירוט הבא:

חודש	שולם בתלוש	סכום החובה	אחוז המשרה	חוסר
מאי-15	27.27	315	82.14%	231.471
יוני-15	27.27	315	82.14%	231.471
יולי-15	24.63	315	82.14%	231.471
אוג-15	27.15	315	82.14%	231.471
ספט-15	27.27	315	82.14%	231.471
אוק-15	27.27	315	82.14%	231.471
נוב-15	27.27	315	82.14%	231.471
דצמ-15	27.27	315	82.14%	231.471
ינו-16	31.89	315	82.14%	231.471
פבר-16	31.89	315	82.14%	231.471
מרץ-16	31.89	315	82.14%	231.471
אפר-16	31.89	315	82.14%	231.471
מאי-16	31.89	315	82.14%	231.471
יוני-16	31.89	315	82.14%	231.471
יולי-16	31.89	315	82.14%	231.471
אוג-16	31.13	315	82.14%	231.471
ספט-16	31.89	315	82.14%	231.471
אוק-16	31.89	315	82.14%	231.471
נוב-16	31.89	315	82.14%	231.471
דצמ-16	31.89	315	82.14%	231.471
ינו-17	31.89	315	82.14%	231.471
פבר-17	31.89	315	82.14%	231.471
מרץ-17	31.89	315	82.14%	231.471
אפר-17	31.89	315	82.14%	231.471
מאי-17	31.89	315	82.14%	231.471
יוני-17	31.89	315	82.14%	231.471
יולי-17	31.89	315	82.14%	231.471
אוג-17	31.89	315	82.14%	231.471
סה"כ:		6481.18		₪

45. בהתאמה זכאית הקבוצה המיוצגת לתשלום תוספת מעונות, לפי מספר הילדים הזכאים (עד גיל 5), במכפלת אחוזי משרתן ומספר ילדיהן, או לחילופין השלמה לסכום זה.

ו. עילות התביעה

1.ו. הפרת חוקי המגן וחובת השוואת התנאים והפרת חובה חקוקה

46. כמתואר לעיל, המשיבה דורכת ברגל גסה על הוראת תקנה 3 לתקנות חינוך ממלכתי (מוסדות מוכרים), תשי"ד-1953; חוקת העבודה ופסיקת בית הדין הארצי המפרשים אותה והמשווים את תנאי שכרן של המבקשת לתנאי השכר הקובעים בחוקת העבודה. כלומר, ובעצם הפרת חוקי המגן וחובת השוואת התנאים קמה למבקשת ולשאר חברי הקבוצה עילה.
47. זאת ועוד, ובכך שהפרה המשיבה את הוראות חוקי המגן הרי שקמה למבקשת ולחברי הקבוצה עילה של הפרת חובה חקוקה כאמור בסעיף 63 לפקודת הנזיקין [נוסח חדש] הקובע לאמור:

“(א) מפר חובה חקוקה הוא מי שאינו מקיים חובה המוטלת עליו על פי כל חיקוק - למעט פקודה זו - והחיקוק, לפי פירושו הנכון, נועד לטובתו או להגנתו של אדם אחר, וההפרה גרמה לאותו אדם נזק מסוגו או מטבעו של הנזק שאליו נתכוון החיקוק; אולם אין האדם האחר זכאי בשל ההפרה לתרופה המפורשת בפקודה זו, אם החיקוק, לפי פירושו הנכון, התכוון להוציא תרופה זו.

(ב) לעניין סעיף זה רואים חיקוק כאילו נעשה לטובתו או להגנתו של פלוני, אם לפי פירושו הנכון הוא נועד לטובתו או להגנתו של אותו פלוני או לטובתם או להגנתם של בני-אדם בכלל או של בני-אדם מסוג או הגדר שעמם נמנה אותו פלוני”

48. כאמור מעלה אין חולק על חובת השוואת התנאים וזאת לאור פסיקת בית הדין הארצי לעבודה בעניין עמרני המפרש ומבהיר את תחולתה של תקנה 3 לתקנות מוסדות מוכרים על מוסדות המוכר שאינו רשמי דוגמת המשיבה.
49. בהתאם לסעיף 63 לפקודת הנזיקין [נוסח חדש], בנוסף לקיומה של חובה על-פי חיקוק והפרתה מצד המזיק, יש להוכיח גם כי החיקוק, לפי פירושו הנכון, נועד לטובת הניזוק או להגנתו; ההפרה גרמה נזק לניזוק; והנזק הוא מן הסוג שאליו נתכוון אותו חיקוק. במקרה דנן, לא יכול להיות חולק כי חוקת העבודה נועדה לטובתה של המבקשת עובדת המשיבה ובאה להגן עליה ועל שכרה.
50. כלומר, ומשקבענו כי המשיבה הפרה את הוראות חוקת העבודה הרי שזכאית התובעת הייצוגית וזכאית הקבוצה לפיצוי אף בהתאם להוראות סעיף 63 לפקודת הנזיקין [נוסח חדש] נוכח הפרת חוקי המגן הנרחבת המתוארת מעלה.

2.ו. עשיית עושר ולא במשפט

51. לאור הנסיבות אשר פורטו לעיל, ובעיקר לנוכח העובדה כי מדובר הוא במוסדות מתוקצבים על ידי המדינה, הרי שאין חולק על כך כי המשיבה קיבלה תקציב מאת המדינה עבור תשלום שכרה המלא של המבקשת והקבוצה הייצוגית ואולם ובאטימות לב והתעמרות לא העבירו את

התשלום המחויב לידי המבקשת ועובדותיהן. אך ברור הוא כי מטרת המשיבה היתה אחת, והיא התעשרות קלה על חשבון עובדיה.

52. סעיף 1(א) לחוק עשיית עושר ולא במשפט, תשל"ט-1979 קובע כי:

"מי שקיבל שלא על פי זכות שבדין נכס, שירות או טובת הנאה אחרת (להלן - הזוכה) שבאו לו מאדם אחר (להלן - המזכה), חייב להשיב למזכה את הזכיה, ואם השבה בעין בלתי אפשרית או בלתי סבירה - לשלם לו את שוויה."

53. בענייננו, השיאה המשיבה את רווחיה שלא כדין, זאת עקב הפרת החובות שבחוק אשר נועדו לטובת ולרווחת חברי הקבוצה, כגון חובת השוואת התנאים של עובדותיה לקבוע בחוקת העבודה. כמו כן, רווחיה אלה של המשיבה, הושאו על חשבון חברי הקבוצה אשר תוקצבו על ידי משרד החינוך עבור רכיבים אלו ואולם המשיבה בחרה להותיר את כספי עובדותיה בכיסה התפרח. עילה זו של עשיית עושר ולא במשפט, אינה עילה חלופית לעילות הנזיקיות האחרות, אלא מהווה עילה נוספת אשר הסעד המבוקש על פיה הוא הרווחים אשר צמחו למשיבה עקב התנהלותה זו אשר הביא לצמיחת רווחיה על חשבון חברי הקבוצה.

3.1. העילה חוזית

54. בין חברי הקבוצה למשיבה ולרבות התובעת הייצוגית, קיים חוזה עבודה (בין בכתב ובין בהתנהגות) לפיה על המשיבה לשלם לעובדיה כנהוג אצל עובדי הרשויות המקומיות חוזה זה נובע מחובות המשיבה לשלם לעובדיה כמקובל בחוקת העבודה כחלק מתנאי ההכרה של המדינה בה.

55. המשיבה נהגה שלא בתום לב עוד בשלב כריתתו של חוזה זה ובניגוד לאמור בסעיף 12 לחוק, שכן המשיבה לא הביאה לידיעת עובדותיה את חובתה לשלם את שכר כנהוג אצל עובדי רשויות מקומיות ואף הפרה את חוזה העבודה ולא שלמה לעובדיה את השכר כקבוע בתקנות מוסדות מוכרים ואף הסתירה פרטים מהותיים באשר לשירות אותו היא מתכננת לספק לחברי הקבוצה.

56. זאת ועוד, בהתאם לקבוע בסעיף 26 לחוק החוזים (חלק כללי), תשל"ג-1973:

"פרטים שלא נקבעו בחוזה או על פיו יהיו לפי הנוהג הקיים בין הצדדים, ובאין נוהג כזה – לפי הנוהג המקובל בחוזים מאותו סוג, ויראו גם פרטים אלה כמוסכמים."

המבקשת תטען, ובשלב זה סבורה היא כי עלה בידה להוכיח בהדיה את השכר המשווה אשר חובה על המשיבה לשלמו.

57. לפיכך, ובמעשיה הנוגדים את הוראות תקנות מוסדות מוכרים וחוקת העבודה, הפרה המשיבה את החוזה שבינה לבין המבקשת.

58. בשל כך, ובשל ההפרה החוזרת והמתמשכת בין המשיבה לעובדותיה זכאית המבקשת וחברות הקבוצה לפיצוי הקבוע בחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), תשל"א-1970, העולה לכל הפחות השוואת שכר לשכר עובדי הרשויות המקומיות.

ז. חברי הקבוצה

הקבוצה

59. כאמור בכותרת, המבקשת תבקש להגדיר את הקבוצה המיוצגת כדלקמן:

"עובדי ועובדות המשיבה אשר משכרן נגרע דמי פנסיה ו/או תוספת מעונות"

(לעיל ולהלן: **"הקבוצה"**)

ח. גילוי מסמכים

60. בית המשפט הנכבד יתבקש לעשות שימוש בסמכותו לפי סעיף 4(ב) לתקנות תובענות ייצוגיות, תשי"ע-2010, ולהורות למשיבה לגלות את המסמכים הבאים:

60.1. רשימה מלאה של העובדים והעובדות אשר עבדו כסייעות; עוזרות גנות; עובדי מנהל ומשק ועובדי הוראה החל משנת 2013.

60.2. פירוט שכרן ורכיבי שכרן של כלל עובדיה בשבע השנים שקדמו לכתב הבקשה.

60.3. היקפי המשרה של כלל העובדים;

ט. הסעדים

1.ט. הסעד הכספי

61. כאמור לעיל, הרכיבים בגינם הוגשה בקשה לאישור זו הם כדלקמן, בגין כל אחד מהרכיבים מצויין הסעד הכספי הנתבע על ידי המבקשת:

61.1. הפרשות מעביד לפנסיה בשיעור של 7.5%;

61.2. תשלום תוספת מעונות לפי חוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות (נכון לשנת 2021 התשלום הנדרש למבקשת, עומד על סך 315 ₪ לחודש בגין ילד ראשון (לעניין זה סבורה המבקשת כי לרבות מחברות הקבוצה יש יותר מילד אחד כאשר על פי חוקת העבודה יש להוסיף לשכר העובד 213 ₪ לחודש בגין ילד שני – במכפלת אחוזי המשרה).

62. כמו כן, זכאיות חברות הקבוצה לסעד כספי כל אחת לפי היקף משרתה ועניינה.

63. בידי המבקשת אין בשלב זה נתונים עובדתיים לשם חישוב הסעד הכספי לכלל הקבוצה, אולם חישוב זה (שאינו מורכב יתר על המידה) ייעשה לאחר קבלת המסמכים שנתבקשו במסגרת גילוי המסמכים.

ט.2. הסעד הצהרתי

64. נוסף על האמור לעיל, יתבקש בית הדין הנכבד להצהיר בפסק דינו כי על המשיבה לשלם לעובדיה שכר כפי שנקבע:

64.1. בהתאם לאמור בתקנה 3 לתקנות מוסדות מוכרים ;

64.2. בהתאם לחוקת העבודה של עובדי הרשויות המקומיות כאמור בהלכת עמרני.

ט.3. גמול למבקשת ושכר טרחת באי כחה

65. בסעיף 22(ב) לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006 נקבעו השיקולים המנחים לקביעת שיעורם של גמול ושכ"ט כדלהלן:

"(ב) בקביעת שיעור הגמול יתחשב בית המשפט, בין השאר, בשיקולים אלה:

(1) **הטרחה** שטרחת התובע המייצג **והסיכון** שנטל על עצמו בהגשת התובענה הייצוגית ובניהולה, בפרט אם הסעד המבוקש בתובענה הוא סעד הצהרתי;

(2) התועלת שהביאה התובענה הייצוגית לחברי הקבוצה;

(3) **מידת החשיבות הציבורית** של התובענה הייצוגית."

66. על תובענה זו עמלו המבקשת ובאי כחה זמן רב תוך מיפוי שכרה של המבקשת והשוואה לשכר המגיע לה.

67. כמו כן, יש לקחת בחשבון את הסיכון התדמיתי הרב שנטלה המבקשת וב"כ בהיותם בשר מבשרה של החברה החרדית בישראל ומתגוררים בשוב חרדי על כל המשתמע מכך. לעניין עוצמת החשש בכגון דא ראו ת"צ (ירושלים) 23955-08-12 **קולך - פורום נשים דתיות נ' רדיו קול ברמה בע"מ** (פורסם בנבו, 20.9.18).

י. התקיימות התנאים הקבועים בסעי' 4 לחוק תובענות ייצוגיות

י.1. המבקשת ובאי כוחה ינהלו בתום לב את האינטרס המשותף של חברי הקבוצה

68. קיים יסוד סביר להניח כי המבקשת וב"כ ייצגו וינהלו את עניינם של חברי הקבוצה בדרך הולמת ובתום לב. לעניין זה יצוין כי המבקשת היא אשה חרדית, עובדת המשיבה, אשר נקעה נפשה מהתנהלות המשיבה דנא, ומבקשת הן באמצעות הליך ייצוגי זה לתקן את דרכי המשיבה, באופן שיביא לשינוי משמעותי אחת ולתמיד בשכרן של חברות הקבוצה.

69. בנוסף, באי כוח המבקשת הינם חסרי כל ניגוד עניינים בנוגע לתובענה זו ובנוגע למשיבה, משרדי הח"מ הגישו מספר רב של תביעות ייצוגיות אשר חלקן נוגעות לעיוותים פנים חרדיים.

70. לפיכך, קיים יסוד סביר כי המבקשת והח"מ ייצגו את חברי הקבוצה בדרך הולמת ובתום לב.

2. י. קיימות שאלות מהותיות משותפות של עובדה או משפט

71. הליך זה עוסק בהשוואת שכר הסייעות/עוזרות גננות העובדות אצל המשיבה לשכרן של עובדות דומות ברשויות המקומיות.
72. כפי שעלה בהרחבה בפרק העובדתי לעיל, ובשים לב לחברות הקבוצה, הרי שביחס לכל חברי וחברות הקבוצה מתעוררת שאלה משותפת של עובדה או משפט:
- 72.1. האם הפרה המשיבה את תקנה 3 לתקנות מוסדות מוכרים?
- 72.2. האם פועלת המשיבה בניגוד להלכה שנקבעה בעניין עמרני לפיה סייעות/ עוזרות גננות זכאיות להשוואת שכרן לשכר עובדות הרשויות המקומיות.
- 72.3. האם הפרישה המשיבה הפרשות לקרן הפנסיה כדין?
- 72.4. האם שילמה המשיבה תוספת מעונות כדין?
- 72.5. מהו הסכום לו זכאיות חברות הקבוצה להשוואת שכרן לשכר עובדות הרשויות המקומיות?

3. י. קיימת אפשרות סבירה שהשאלות כאמור יוכרעו לטובת הקבוצה

73. על פי הנוהג הקיים בתביעות ייצוגיות בכל הנוגע לאישור בקשה לתביעה ייצוגית, הרי שבשלב הבקשה אין המבקשת נדרשת להוכיח את תביעתה לגופה, אלא רק להראות כי קיימת אפשרות סבירה כי זו תוכרע לטובת הקבוצה וזאת כלשון בית המשפט "**מאחר שהוא מצוי, במסדרון המוביל אל הטרקלין**".
74. כפי שעולה מבקשתה זו, עילותיה פשוטות, שכן עניינה עוסק בסכומים אשר הדרך לחשבן פשוטה וברורה.
75. זהותן של חברות הקבוצה ידועה למשיבה (ואף פרטים נוספים הנדרשים לצורך תשלום שכרן), כך שלמעשה, ככל שבקשה זו תאושר, הרי שחברות הקבוצה יהנו מהשלמת שכרן מבלי שיהיה צורך בנקיטת פעולות נוספות כאלו ואחרות.

4. י. תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת

76. התפיסה העומדת מאחורי הליך התובענה הייצוגית היא, כי לאור העלויות והטרחה הכרוכות בניהול תביעה כנגד גוף ממוסד כעין המשיבה, ביחס לסכום התביעה של כל אחת ואחת מחברות הקבוצה, ולאור כך שעסקינן בעובדות המשתייכות רובן ככולן לציבור החרדי הממעט לפנות לערכאות וכך יעלה החשש **שמה יצא חוטא נשכר**. הרי שבדנא ההליך הראוי הוא, הליך התובענה הייצוגית.

77. ברור הוא, כי ככל ועסקינן בקבוצה חלשה ומסוגרת, כך יפחת דרמטית הסיכוי כי כל אחד מחברי הקבוצה יפנה לערכאות על מנת לממש את זכויותיו על פי דין. יתרה מזו, בענייננו קיים החשש המובנה של כל אחת מחברות הקבוצה פן יבולע לה ככל שהיא תעמוד מול המשיבה בערכאות משפטיות, לעניין זה ראו ת"צ (ירושלים) 23955-08-12 **קולך - פורום נשים דתיות נ' רדיו קול ברמה בע"מ** (פורסם בנבו, 20.9.18).

78. עוד לעניין זה יפים דבריו המאלפים של המלומד פרופ' אביעד הכהן במאמרו הסוקר את נגישות האוכלוסייה החרדית לבתי משפט בישראל, אביעד הכהן, **"נישט פון אונזערע" ("לא משלנו")**, מעשי משפט, כרך ג (2010):

"אכן, בורות וחוסר ידיעה בקרב האוכלוסייה החרדית באשר לתורת הזכויות, כמו גם רתיעה אידיאולוגית וחברתית מהיזקקות למערכת המשפט החילונית-אזרחית, מקשות מאוד על ניהול מאבק משפטי בקרב אוכלוסייה זו. חולשתה הכלכלית של החברה החרדית, לצד שמרנותה וההיררכיה הפנימית שקיימת בה, מקשות גם הן על ייצוג זכויותיהם של בני אוכלוסייה זו בדרך ראויה."

79. לפיכך, אין מנוס מלנהל הליך זה באופן ייצוגי על מנת להורות למשיבה את הדרך אשר תלך בה.

יא. הסמכות המקומית

80. המבקשת תטען כי הסמכות המקומית בהליך זה מסורה לבית הדין לעבודה בתל אביב וזאת בשל העובדה כי מקום עבודתה של המבקשת הוא בעיר בני ברק, וכי למיטב ידיעתה ועל פי מידע שהתקבל מאתר גידסטר רוב גני הילדים של המשיבה מצויים במרכז הארץ ובהתאמה רוב חברי הקבוצה מתגוררים באיזור המרכז.

81. לעניין זה ר' ת"צ 71153-11-18 **בטי גדז נ' מכבי שירותי בריאות** (פורסם בנבו):

"ומן הכלל אל הפרט – משקבענו כי מבחן העילה הקבוצתית הוא המבחן הנכון לצורך הכרעה בשאלת הסמכות המקומית לדון בבקשת האישור, ובהינתן שהמבקשת טענה בבקשתה כי רוב חברי הקבוצה מועסקים במחוזות תל אביב והמרכז, ואף הגישה תצהיר התומך בטענתה זו, די בכך על מנת להעביר את הנטל לסתור טענה זו לידי המעסיקה, שבידיה נתוני ההתפלגות של חברי הקבוצה המועסקים בכל מחוז"

יב. סוף דבר

82. לאור כל האמור לעיל מתבקש בית הדין הנכבד להורות כדלהלן :
- 82.1. לאשר את בקשה זו ולאפשר לדון בה ולהכריע בה לטובת כלל חברי הקבוצה ;
- 82.2. לקבוע כי הקבוצה תוגדר כאמור בכותרת בקשה זו ;
- 82.3. ליתן צו גילוי מסמכים כמפורט לעיל ;
- 82.4. להורות כי המבקשת היא התובעת הייצוגיות בשם הקבוצה וכי באי כוחה של הקבוצה הם החתומים מטה.
- 82.5. להורות על פרסום החלטתו שתתקבל אף באופן ישיר לחברות הקבוצה וכן באמצעות העיתונות החרדית ו/או בכל דרך נכונה אחרת, לקבוע את נוסח הפרסום ולחייב את המשיבה בהוצאות הפרסום.
- 82.6. לפסוק למבקשת הוצאות משפט בגין הבקשה ושכ"ט לבאי כחה בהתאם.
83. ערב הגשת תובענה זו לא מצאו ב"כ המבקשת בפנקס התובענות הייצוגיות כל בקשה לאישור תובענה ייצוגית אשר השאלות המהותיות של עובדה או משפט המשותפות לחברי הקבוצה המתעוררות בה כולן או חלקן זהות או דומות לשאלות המעוררות בבקשה זו.
84. תצהיר המבקשת מצורף.

(חתום אלקטרונית)

יעקב ביטון, עו"ד

ראובן ביטון, עו"ד

ביטון, בר-אשר, משרד עורכי דין

ב"כ המבקשת