

בבית הדין האזורי לעבודה
כתל אביב יפו

ת"צ 45961-03-14
קבוע לדין ביום 21.11.2016
בפני כב' השופטת שרון אלקיים

המבקשת: רחלי גולן

ע"י ב"כ עוה"ד אסף נוי ו/או שגית זוהר
ו/או ברק אביבי
ת.ד. 899 רוטשילד 57 כפר סבא
טלפון: 072-2305152; פקס: 09-7677850

- נ ג ד -

המשיבה: חברת פרטנר תקשורת בע"מ

ע"י ב"כ עורכי-הדין נחום פינברג ו/או
ארנה 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 אוהד גלעדי ו/או דוד משה
ו/או רוני איטח גנט ו/או נטלי קמחי ו/או
מאיה גבעון ו/או עדי גבאי ו/או טובה שרון
ו/או יעל רובינשטיין ו/או דניאל כוכבי ו/או
עודד מזרחי ו/או אורלי חרס ו/או נועה
כוכבי ו/או עירית באגון ו/או דניאל שחבר
ו/או אבי (אברהם) טסמה ו/או עדית
אייגס ו/או דור פישר ו/או קארין הדר
ו/או מיכל לביא ו/או אור איבשיץ' ו/או
עדי גולן ו/או שני יפת ו/או אסף בר-אלי
ממגדל ששון חוגי, דרך אבא הלל סילבר 12,
קומה 16, רמת גן 5250606;
טלפון: 03-6138613; פקס: 03-6138614

בעניין: סעיפים 18 ו-19 לחוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו – 2006 (להלן: "חוק תובענות ייצוגיות")

בקשה מטעם הצדדים לאישור הסכם פשרה
במסגרת תביעה ייצוגית

בית הדין הנכבד מתבקש לאשר את הסכמות הצדדים בהסכם הפשרה המצ"ב כנספת א' לבקשה זו (להלן: "**הסכם הפשרה**"), ובתוך כך, להורות כדלקמן:

א. להורות על פרסום הודעה בדבר הגשת הבקשה לאישור הסכם הפשרה לפי הוראות סעיפים 18(ג) ו-25(א)(3) לחוק תובענות ייצוגיות בנוסח נספח 2 להסכם הפשרה, בעיתון יומי על ידי המשיבה ובמימונה בתוך 45 ימים מיום קבלת החלטה בבקשה זו במשרד ב"כ המשיבה (להלן: "**ההודעה בדבר הגשת בקשה לאישור הסכם פשרה**").

ב. להורות על משלוח ההודעה בדבר הגשת בקשה לאישור הסכם פשרה על ידי ב"כ המשיבה בצירוף העתק מהבקשה דגן והעתק הבקשה לאישור תובענה כייצוגית ליועץ המשפטי לממשלה ולמנהל בתי המשפט.

ג. להורות כי בנסיבות העניין ובשל הנסיבות המיוחדות המפורטות בבקשה דגן מתייחר הצורך במינוי בודק על פי סעיף 19(ב)(1) לחוק תובענות ייצוגיות.

ד. בכפוף לאמור לעיל, ובחלוף 45 ימים ממועד פרסום ההודעה הראשונה (כאשר ימי הפגרה נמנים על 45 יום אלה), ליתן להסכם הפשרה תוקף של פסק דין בתובענה ייצוגית (להלן: "**פסק הדין**") ובמקביל להורות על פרסום הודעה בדבר אישור הסכם הפשרה לפי הוראות סעיף 25(א)(4) לחוק בנוסח המופיע כנספח 3 להסכם הפשרה (להלן: "**ההודעה בדבר אישור הסכם פשרה**").

ה. לפסוק גמול מיוחד למבקשת ולפסוק שכר טרחה לבאי כוחה בהתאם להמלצות הצדדים במסגרת הסכם הפשרה.

ו. להורות כי הסכם הפשרה לא יחול על כל מי שיודיע לבית הדין בכתב תוך 45 ימים ממועד פרסום ההודעה הראשונה (כאשר ימי פגרת בתי המשפט נמנים במסגרת 45 ימים אלה) כי הוא אינו מעוניין שהסכם הפשרה יחול עליו בהתאם להוראות סעיף 18(ו) לחוק תובענות ייצוגיות.

ז. ליתן כל הוראה אחרת כפי שבית הדין הנכבד ימצא לצודק ולנכון בנסיבות העניין.

ואלה נימוקי הבקשה:

1. מבוא

1. המשיבה היא תברה מן המגזר הפרטי, המספקת שירותי תקשורת לקהל לקוחותיה (להלן גם: "**החברה**").

2. המבקשת הועסקה בחברה החל מיום 25.2.2007 ועד ליום 14.9.2011, עת פוטרה מעבודתה.

3. המבקשת הייתה זכאית, כחלק מתנאי העסקתה, ובנוסף על שכרה הרגיל, לתשלום תוספת שכר בגין מכירת שירותי ערך מוסף (Value-Added Service - VAS) ושירותי משלוח חשבונית במייל (להלן במאוחד: "**התוספת**").

4. ביום 24.3.2014 הגישה המבקשת תביעה לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב - יפו וכן בקשה לאשר את התביעה כתובענה ייצוגית (ת"צ 45961-03-14), במסגרתה טענה, בין היתר, כי היה על החברה לכלול את התוספת בשכר הקובע לתשלום פיצויי פיטורים (להלן: "**עילת התביעה**").

5. ביום 31.7.2014 הגישה המשיבה תגובה לבקשה לאישור תובענה כייצוגית, במסגרתה טענה, בין היתר, כי התוספת אינה מהווה חלק מן השכר אותו יש לכלול בחישוב פיצויי פיטורים, ובכל מקרה עילת התביעה אינה מתאימה להתברר במסגרת ייצוגית (להלן: "התגובה לבקשה לאישור").
6. ביום 9.11.2015 הגישה המבקשת, בהתאם להמלצת בית הדין, בקשה מתוקנת לאישור התובענה כייצוגית (להלן: "הבקשה לאישור").
7. בסמוך לאחר הגשת הבקשה לאישור החלו הצדדים לנהל ביניהם משא ומתן בניסיון להגיע למתווה אשר ייתר את ניהול התיק דנן.
8. לאחר משא ומתן ממושך הגיעו הצדדים להסכם פשרה, מבלי שצד יודה בטענות הצד האחר, לפיו, בכפוף לאישור הסכם הפשרה על ידי בית הדין הנכבד ועמידה בו ע"י הצדדים, יבואו לידי סיומם ההליכים בתובענה ובבקשה לאישור, והכל על פי תנאי הסכם הפשרה אשר יפורטו בהרחבה להלן.

2. עיקרי ההסדר

2.1. עילות התובענה

9. כאמור לעיל, בבסיס הבקשה לאישור עומדת טענת המבקשת לפיה התוספת, אשר משולמת לחלק מעובדי החברה, היא בגדר עמלה או בונוס, ולכן היה על החברה לכלול תוספת זו בשכר הקובע לחישוב פיצויי פיטורים¹.
10. לעמדת החברה, אשר הוצגה למבקשת ולב"כ המבקשת הן בתגובה לבקשה לאישור והן במסגרת המשא ומתן שהתנהל בין הצדדים, טענה זו של המבקשת עומדת בניגוד להוראות החוקים הרלוונטיים ולפסיקות בתי הדין לעבודה, ובכל מקרה, אינה מתאימה לבירור במסגרת ייצוגית².
11. עמדתה האמורה של החברה מתבססת על ההלכה שנפסקה על ידי בית הדין הארצי, ושאושרה בפסיקת בית המשפט העליון, הקובעת כי רכיב שכר המותנה בתנאי או בגורם מיוחד, הוא בגדר "תוספת" לשכר, להבדיל מ"שכר רגיל"³.
12. על מנת לפסוק בשאלה האם תשלום מסוים, על פי טיבו, הוא בבחינת "תוספת אמיתית" לשכר, נדרשת בחינה עובדתית של המקור ההסכמי מכוחו משולם אותו תשלום, ולרבות המאפיינים השונים של התשלום, האוכלוסייה עליה חל אותו הסדר, הפרמטרים המרכיבים את הזכות לתשלום, הנסיבות העסקיות שהובילו לקביעת הפרמטרים האמורים, וכיו"ב נסיבות ומשתנים⁴.
13. בחברה מועסקים מאות עובדים אשר זכאים לתשלום תוספת, בנוסף על שכרם הרגיל, אשר יעודה הוא לתמרוץ, לעודד ולתמוך בשיפור ביצועי העובדים לצורך עמידה ביעדים האסטרטגיים של החברה. התוספת מותנית בתנאים שרק בהתקיימם זכאי העובד לתשלום התגמול, ומשכך, מעמדה הוא של "תוספת", כהגדרת מונח זה בפסיקה, והיא אינה חלק מן "המשכורת הרגילה".

1 סעיפים 19-7 לבקשה לאישור.

2 פרקים 3-4 לתגובה לבקשה לאישור.

3 בג"צ 5572/92 יעקב זכאי ואח' נגד בית הדין הארצי לעבודה ואח' (פורסם בנבו, ניתן ביום 20.7.1993); דביע לד/7-3 מדינת ישראל נגד מרדכי ביטמן (פורסם בנבו, ניתן ביום 11.7.1974); עסק (ארצי) 26965-12-12 מדינת ישראל נ' ההסתדרות הכללית החדשה (פורסם בנבו, ניתן ביום 25.2.2015).

4 ע"ע (ארצי) 000291/09 מדינת ישראל - הממונה על השכר נגד מוריס זוהר ואח' (פורסם בנבו, ניתן ביום 21.4.2010).

14. יצוין כי כך גם נקבע במפורש בהסכם ההעסקה של המבקשת⁵, כמו גם בהסכמי העסקה של עובדים אחרים בחברה שהיו זכאים לתשלום התוספת⁶.
15. יתר על כן, התוספת משולמת במקרים רבים אף לעובדים המשמשים בתפקידי ניהול - כדוגמת המבקשת. במקרים אלו, התוספת אינה מתבססת על ביצועיו של העובד עצמו, אלא על ביצועי העובדים הכפופים לאותו עובד. על פי ההלכה הפסוקה, כאשר תשלום אינו נובע מייגיעה אישית של העובד, לא ניתן להתייחס לתשלום זה כאל "שכר רגיל"⁷.
16. לעמדת התברה, גם לפי לשוןן של תקנות פיצויי פיטורים, התוספת אינה מהווה חלק מהשכר הרגיל. לעניין זה הפנתה החברה את המבקשת ואת ב"כ המבקשת לאמור בתקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים הקובעת, בין היתר, כי במקרים בהם עיקר שכר העבודה משולם לפי כמות התוצרת, יראו כשכרו האחרון של העובד את השכר הממוצע של שנים עשר החדשים שקדמו לפיטורים.
17. בענייננו, וכפי שאף עולה מתלושי השכר שצירפה המבקשת לבקשה לאישור⁸, התוספת אינה מהווה את עיקר השכר במשיבה, וגם מן הטעם הזה אין בסיס לטענה לפיה היה על המשיבה לכלול את התוספת בשכר הקובע לחישוב פיצויי פיטורים. כך אף נפסק במקרים דומים בבית הדין הארצי לעבודה, כמו גם בבתי הדין האזוריים⁹.
18. כן ציינה החברה בהקשר זה כי לא כל עובדיה מועסקים במוקדי שירות כדוגמת המבקשת, וכי לגבי עובדים אשר עיקר עבודתם במכירות, כן כוללת המשיבה את התוספת בבסיס השכר לחישוב פיצויי פיטורים.
19. בנוסף על כל האמור לעיל, לעמדת החברה, כפי שהוצגה במסגרת התגובה לבקשה לאישור ובמהלך המשא ומתן שהתקיים בין הצדדים, קביעת מהותה של התוספת היא שאלה עובדתית מורכבת שאינה מתאימה לבירור במסגרת ייצוגית.
20. לעמדת החברה, לא ניתן לקבוע באופן כוללני ביחס לתוספות ששולמו לעובדים שונים, במוקדים ובתפקידים שונים, לאורך 7 שנים, כי הם כולם בגדר "שכר רגיל", אלא שיש לבחון כל מקרה לגופו. בנסיבות אלו, התובענה כלל אינה מעוררת שאלות משותפות של עובדה או משפט המתייחסות לכל חברי הקבוצה, אלא, שעל בית הדין הנכבד יהא לבדוק ולהכריע, לגבי כל חבר קבוצה בנפרד, האם הוא זכאי לסעד הנתבע בתובענה, על יסוד משתנים אינדיבידואליים המתייחסים אליו באופן ישיר ופרטני.

5 נספח די לבקשה לאישור.

6 נספח משיבה 1 לתגובה לבקשה לאישור.

7 ע"ע (ארצי) 300327/98 אטקה בע"מ נגד דוד רטר (פורסם בנבו, ניתן ביום 24.4.2002); תע"א (ת"א) 4019/09 מור מוסקוביץ ואח' נגד סקאל דיוטי פרי בע"מ (פורסם בנבו, ניתן ביום 23.2.2014); תע"א (חי) 4144/07 אביב רן נגד צ'מפיון מוטורס בע"מ (פורסם בנבו, ניתן ביום 28.2.2011); דמ"ש (חי) 2428/08 ברומר עדי נגד סטימצקי בע"מ (פורסם בנבו, ניתן ביום 16.2.2009); תע"א (ת"א) 2671/09 אבשלום יצהרי נגד אבנט רכיבים ישראל בע"מ (פורסם בנבו, ניתן ביום 31.12.2009); ד"מ (ת"א) 9097/02 מירב פיצונו נגד ח.י.ל. החברה הישראלית לשיווק לתייר בע"מ ואח' (פורסם בנבו, ניתן ביום 15.11.2005); ד"מ (בייש) 2386/02 לאה קרוטשה (סלע) נגד ח.י.ל. החברה הישראלית לשיווק לתייר בע"מ (פורסם בנבו, ניתן ביום 14.4.2004).

8 נספח די לבקשה לאישור.

9 ע"ע (ארצי) 300327/98 אטקה בע"מ נגד דוד רטר (פורסם בנבו, ניתן ביום 24.4.2002); ת"צ 47080-10-12 אלון בן חיים נ' רשתות תאורה בע"מ (פורסם בנבו, ניתן ביום 20.5.2015); תע"א (י-ם) 1411/10 אברהם כהן נ' רמי גזית (פורסם בנבו, ניתן ביום 26.3.2015); תע"א (ת"א) 12609-08 לב-ארי חסון נ' ניתוב תחנות תדלוק בע"מ (פורסם בנבו, ניתן ביום 5.9.2011); תע"א (ת"א) 10666-07 דרון נגר נ' חברת ליטוס מחשבים בע"מ (פורסם בנבו, ניתן ביום 23.1.2011); דמ (בייש) 2386/02 לאה קרוטשה סלע נ' ח.י.ל. החב' הישראלית לשיווק לתייר בע"מ (פורסם בנבו, ניתן ביום 14.4.2004); דמ (ת"א) 6622/01 גרשון גולדנברג נ' שופרסל בע"מ (פורסם בנבו, ניתן ביום 5.3.2003).

2.2. עקרונות הסכם הפשרה

21. כאמור לעיל, לעמדת החברה הדרישה לכלול את התוספת בשכר הקובע לחישוב פיצויי פיטורים, עומדת בניגוד גמור לחזרות חוק פיצויי פיטורים, תקנות פיצויי פיטורים ולפסיקת בתי הדין לעבודה בנושא זה, ובכל מקרה אינה מתאימה לבירור במסגרת ייצוגית.
22. למרות זאת, ולפנים משורת הדין, הסכימה החברה, במסגרת המשא ומתן שהתנהל בין הצדדים וכפשרה, לשלם לחברי הקבוצה תשלום חלקי בגין הכללת התוספת בחישוב הפיצויים, מבלי שהדבר יהווה הודאה כלשהי בטענות המבקשת בעניין זה, באופן, בסייגים ובשיעורים המפורטים בהסכם הפשרה (להלן: "הפיצוי").
23. הוסכם בין הצדדים כי הפיצוי ישולם אך ורק לעובדים שסיימו על עבודתם בחברה תוך זכאות לתשלום פיצויי פיטורים על פי חוק פיצויי פיטורים.
24. הוסכם בין הצדדים כי התקופה הרלוונטית לתשלום הפיצוי היא תקופת התביעה, קרי 7 שנים ממועד הגשת הבקשה לאישור, מיום 24.3.2007 ועד ליום 24.3.2014 (להלן: "התקופה הקובעת"). בנוסף, הוסכם בין הצדדים כי לאור מאפייני התובענה ראוי להאריך את התקופה הקובעת, ולכלול בהסכם הפשרה גם עובדים שסיימו את עבודתם בחברה תוך זכאות לתשלום פיצויי פיטורים על פי חוק פיצויי פיטורים בתקופה שלאחר מועד הגשת הבקשה לאישור ביום 24.3.2014 ועד למועד הגשת הבקשה דנן (להלן: "התקופה המורחבת").
- יודגש כי הסכמתם החדדית של הצדדים להארכת התקופה כאמור הינה במסגרת הסכם הפשרה בלבד, וככל שלא יינתן תוקף להסכם הפשרה תבוטל הארכה דנן והבקשה לאישור תתייחס אך ורק לתקופה הקובעת.
25. כן הוסכם בין הצדדים כי הפיצוי ישולם אך ורק לעובדים שהתוספת הממוצעת ששולמה להם בשנת עבודתם האחרונה (תקופה בת 12 חודשים טרם מועד ניתוק יחסי עובד ומעביד), עלתה על 10% מהשכר ברוטו הממוצע החודשי בתקופה האמורה.
26. עוד הוסכם בין הצדדים כי עובדים אשר שולמו להם סכומים בגין עילת התביעה במסגרת תביעה או דרישה פרטנית, או עובדים אשר חתמו על כתבי ויתור וסילוק או הסכמי פשרה הכוללים סעיפי מיצוי תביעות, לא יכללו בקבוצה ולא יהיו זכאים לפיצוי מכוח הסכם הפשרה.
27. לפיכך, חברי הקבוצה לצורך הסכם הפשרה הם:
- עובדי החברה לשעבר שסיימו את עבודתם בחברה בנסיבות המזכות אותם בפיצויי פיטורים, על פי הוראות חוק פיצויי פיטורים, בתקופה הקובעת ובתקופה המורחבת, ושהיו זכאים בשנת עבודתם האחרונה לתוספת בסכום העולה על 10% משכרם ברוטו הממוצע החודשי. אך למעט: עובדים אשר שולמו להם סכומים בגין עילת התביעה במסגרת תביעה או דרישה פרטנית, או עובדים אשר חתמו על כתבי ויתור וסילוק או הסכמי פשרה הכוללים סעיפי מיצוי תביעות.

2.3. נוסחת התשלום לחברי הקבוצה

28. החברה תשלם לחברי הקבוצה פיצוי לפי החישוב כדלקמן:
- 28.1 ממוצע התוספת x ותק x 65% = פיצוי (ברוטו)
- 28.2 "ממוצע התוספת" - סך כל הסכומים ששולמו לעובד בגין התוספת ב-12 החודשים שקדמו למועד ניתוק יחסי עובד ומעביד, חלקי 12.
- 28.3 "ותק" - הותק כפי שמצוין בטופס 161 שהוצא בגין העובד בסמוך למועד ניתוק יחסי עובד ומעביד.
29. כך למשל, עובד אשר ממוצע התוספת שלו בשנת עבודתו האחרונה עמד על סך 600 ₪ לחודש, ואשר הותק שלו בחברה על פי טופס 161 היה 3 שנים, יהיה זכאי לפיצוי בסך של 1,170 ₪ ברוטו.

3. מתווה ביצוע הסכם הפשרה

30. בחלוף 14 ימים ממועד מתן אישור להסכם הפשרה על ידי בית הדין הנכבד במשרדי ב"כ החברה, תפרסם החברה הודעה בדבר אישור הסכם פשרה בעיתון יומי בשפה העברית בנוסח המופיע **בנספח 3** להסכם הפשרה. החברה תישא בעלות פרסום ההודעה בדבר אישור הסכם פשרה. באמצעות ההודעה בדבר אישור הסכם פשרה תיידע החברה את חברי הקבוצה על קיומו של ההליך ועל תקופת ההתייצבות לקבלת פיצוי מהחברה כאמור בהסכם הפשרה ובכפוף לבדיקת עמידתם בתנאי ההסכם.
31. באותו המועד, בחלוף 14 ימים ממועד מתן אישור להסכם הפשרה על ידי בית הדין הנכבד במשרדי ב"כ החברה, תשלח החברה מכתב בנוסח המופיע **בנספח 4** להסכם הפשרה (להלן: "המכתב"). באמצעות המכתב תיידע החברה את חברי הקבוצה על קיומו של ההליך ועל תקופת ההתייצבות לקבלת פיצוי מהחברה כאמור בהסכם הפשרה ובכפוף לבדיקת עמידתם בתנאי ההסכם. המכתב יישלח באמצעות דואר רגיל לכתובת האחרונה של העובד המופיעה ברישומי החברה באותו המועד.
32. בשליחת המכתב ובפרסום המודעה דלעיל תמצה החברה כל חובה ליידוע של חברי הקבוצה על ההליך דנן, ולא תישמע כל טענה מטעם מי מבין חברי הקבוצה כי לא ידע על ההסכם.
33. במסגרת המכתב וההודעה בדבר אישור הסכם פשרה תימסר לעובדים הודעה על תקופת ההתייצבות בת 120 ימים במהלכה הם יהיו רשאים לפנות למשיבה בבקשה להיכלל ברשימת העובדים, שבכפוף לבדיקת זכאותם, יהיו זכאים לקבל תשלום מן החברה כאמור בהסכם הפשרה (להלן: "תקופת ההתייצבות"). במסגרת המכתב וההודעה בדבר אישור הסכם פשרה ימסרו לעובדים: כתובת משרדי החברה, כתובת למשלוח דואר, כתובת למשלוח דוא"ל, מספר הטלפון והפקסמיליה ליצירת קשר.

34. במהלך תקופת ההתייצבות יידרשו העובדים אשר יענו למכתב/להודעה בדבר אישור הסכם פשרה, להגיש בקשה בכתב להיכלל ברשימת העובדים, בנוסח המופיע **בנספח 5** להסכם הפשרה (להלן: "בקשה בכתב להיכלל ברשימת העובדים"), ולמוסרה לחברה במישרין (התייצבות במשרדי החברה), או באמצעות דואר רשום עם אישור מסירה לכתובת משרדי החברה, או באמצעות הדוא"ל עם אישור טלפוני, או הפקסימיליה עם אישור טלפוני והכל כמפורט במכתב/בהודעה בדבר אישור הסכם פשרה.
35. כל העובדים שיגישו לחברה בקשה בכתב להיכלל ברשימת העובדים ירשמו על ידי נציג החברה (להלן: "העובדים הפונים").
36. בתוך 30 ימים מתום תקופת ההתייצבות, תיבדק רשימת העובדים הפונים וייקבע מי מבין העובדים הפונים נכללים בין חברי הקבוצה הזכאים לפיצוי בהתאם להוראות הסכם הפשרה (להלן: "תקופת הבדיקה").
37. בתקופת הבדיקה תיבדק תקופת עבודתו של העובד הפונה בחברה; נסיבות סיום העסקתו ולרבות זכאותו לתשלום פיצויי פיטורים על פי חוק פיצויי פיטורים; האם היה זכאי לתוספת ב-12 החודשים שקדמו למועד ניתוק יחסי עובד ומעביד; האם סכום התוספת עלה על 10% משכרו ברוטו החודשי; האם התוספת לא נכללה בבסיס השכר לחישוב פיצויי פיטורים; האם הגיש תביעה או דרישה לתשלום פיצוי בגין עילת התביעה; האם שולם לו פיצוי; האם חתם על כתב ויתור וסילוק או הסכם פשרה הכולל סעיף מיצוי תביעות; וכן פרמטרים נוספים הרלוונטיים להכללתו בקבוצה ולחישוב הפיצוי לו הוא זכאי.
38. לאחר תקופת הבדיקה תיערך רשימה מסודרת של כל העובדים הפונים הזכאים והתשלום המגיע לכל אחד ואחד מהם. כן, תיערך רשימה מסודרת של העובדים הפונים שלא יימצאו זכאים לתשלום והסיבה לאי זכאותם.
39. החברה תשלח לעובד אשר נקבע לגביו כי הוא אינו זכאי לפיצוי בהתאם לאמור בהסכם הפשרה מכתב בדואר המודיע לו על כך, במסגרתו יובהר לעובד מדוע החברה סבורה שאינו זכאי לתשלום על פי הסכם פשרה זה (להלן: "מכתב הדחייה"). עובד כאמור, יוכל להשיג על אי הכללתו ברשימת העובדים הזכאים לפיצוי בפני ב"כ המבקשת וזאת תוך 21 יום ממועד שליחת מכתב הדחייה, במסגרת זו יוכל העובד להמציא אסמכתאות הנוגעות לזכאותו. ב"כ המבקשת יבדוק את השגת העובד, וככל שימצא שיש ממש בטענותיו יקיימו ב"כ הצדדים היוועצות ויקבלו החלטה סופית בעניין, וזאת תוך 21 יום מקבלת פניית העובד בכתב. ככל שלא יגיעו באי כוח הצדדים להסכמות בעניין, יפנו הצדדים לקבלת הכרעתו של בית הדין בעניין זכאותו של העובד הספציפי לתשלום פיצוי בהתאם לקבוע בהסכם זה.
40. לאחר בדיקת הסכום לתשלום המגיע לכל עובד זכאי, בהתאם להסכמות שלעיל, תיערך רשימה סופית של כל העובדים הזכאים והתשלום המגיע לכל אחד ואחד מהם (להלן: "העובדים הזכאים"). רשימה זו תיתמך בתצהיר המשיבה ותיחשב כאסמכתא לתשלום (להלן: "הרשימה והתצהיר לתשלום").
41. עובד זכאי רשאי להמציא לחברה אישור פקיד שומה בדבר גובה ניכוי המס שיש לנכות מן הסכום לתשלום, בתוך 60 יום ממועד מסירת הבקשה בכתב להיכלל ברשימת העובדים.

42. החברה תשלח המחאה לעובדים הזכאים בדואר לכתובת מגוריהם כפי שתימסר על ידם במועד הרישום (במסגרת הבקשה בכתב להיכלל ברשימת העובדים), וזאת לאחר ניכויי מיסים ותשלומי חובה החלים על העובד בהתאם לאישור פקיד השומה. לא ימציא עובד זכאי אישור פקיד שומה בתוך התקופה הקצובה לכך, תנכה המשיבה את המס וניכויי החובה כמתחייב על פי דין.

43. יובהר, למען הסר ספק, כי מי מבין חברי הקבוצה אשר על אף המכתב שיישלח לו ועל אף פרסום ההודעה בדבר אישור הסכם פשרה לא יגיש בקשה בכתב להיכלל ברשימת העובדים בתוך פרק הזמן הנקוב בסעיף 32 לעיל, הרי שהוא לא יהא זכאי לכל תשלום מן החברה בגין עילת התביעה.

4. המלצת הצדדים בנוגע לסכומים ולגמול המיוחד למבקשת ושכ"ט לב"כ המבקשת

44. הצדדים ממליצים כי בית הדין הנכבד יפסוק למבקשת סך של 20,000 ₪ (ברוטו) כגמול מיוחד, בנוסף על התשלום לו היא זכאית מכוח הסכם הפשרה כחברת קבוצה. הוסכם בין הצדדים כי הגמול הנ"ל אשר ישולם למבקשת יהיה בו גם כדי למצות את כל דרישותיה וטענותיה של המבקשת כנגד החברה מכל עילה שהיא.

45. הגמול המיוחד ישולם למבקשת תוך 30 ימים מיום קבלת פסק זין המאשר הסכם הפשרה במשרדי ב"כ החברה ובכפוף להמצאת אישורי מס מתאימים על ידי המבקשת. לא תמציא המבקשת עד למועד התשלום אישור מס מתאים, ינוכה מס כדין.

46. הצדדים ימליצו כי בית הדין הנכבד יקבע שכר טרחה לב"כ המבקשת בסכומים המפורטים להלן:

46.1 סך של 20,000 ₪ + מע"מ תוך 10 ימים ממועד אישור הסכם הפשרה על ידי בית הדין.

46.2 סך של 20,000 ₪ + מע"מ (ברוטו) בתום תקופת ההתייצבות (כהגדרת מונח זה בסעיף 33 לעיל).

46.3 סך של 20,000 ₪ + מע"מ (ברוטו) תוך 30 יום ממועד השלמת הרשימה והתצהיר לתשלום (כהגדרת מונחים אלו בסעיף 40 לעיל).

46.4 שיעור של 14% + מע"מ (ברוטו) מהסכומים שיחולקו בפועל לחברי הקבוצה (בערכי ברוטו).

47. ב"כ המבקשת ימציא לב"כ החברה אישורים בדבר ניכוי מס במקור וניהול ספרים כחוק וכן חשבונית מס לפקודת המשיבה לאחר ביצוע כל תשלום.

48. בקביעת הגמול למבקשת ושכר טרחה לב"כ המבקשת הובאו בחשבון היוזמה שננקטה על ידי המבקשת וב"כ המבקשת, התועלת הגלומה במאמציהם ובטרחתם של ב"כ המבקשת לטובת כלל חברי הקבוצה ולפיצוי לחברי הקבוצה הזכאים, והעמל הרב שהשקיעו בהשגת הסכם הפשרה, כמו גם הפעולות הנדרשות מב"כ המבקשת וכרוכות בניסוח ובביצוע הסכם הפשרה.

5. הסכמות נוספות הנכללות במסגרת הסכם הפשרה

49. עם מתן תוקף של פסק דין להסכם הפשרה יתגבש מעשה בית דין בין המשיבה לבין חברי הקבוצה, ולא תעמוד לחברי הקבוצה זכות לפיצוי נוסף כלשהו ביחס לעילות התביעה המפורטות בבקשה לאישור תובענה כייצוגית, למעט חברי קבוצה אשר הודיעו על אי רצונם להיכלל בקבוצה.

50. הסכם הפשרה מותנה באישורו הבלתי מותנה על ידי בית הדין - ככתבו וכלשונו. לא אושר ההסכם בידי בית-הדין כאמור, רשאי כל צד להודיע על ביטול הסכם הפשרה, וזאת לפי שיקול דעתו הבלעדי וללא צורך במתן הנמקה כלשהי. במקרה כאמור ישמור כל צד על מלוא טענותיו, כאשר האמור בהסכם הפשרה ובנספחיו לא יהווה הודאה מצד המשיבה בצדקת התביעה או מצד המבקשת בצדקת טענות המשיבה, והסכם הפשרה יוצא מתיק בית הדין ולא ישמש לכל הליך משפטי מכל סוג.
51. כמו כן, הוסכם בין הצדדים כי ככל שיהיו למעלה מ- 30 חברי קבוצה אשר יבקשו להוציא את עצמם מהקבוצה, או תעמוד לחברה הזכות להודיע על ביטולו של הסכם הפשרה.
52. הוסכם כי במידה והסכם הפשרה לא יאושר או יבוטל לפי העניין, תעמוד למשיבה זכות להגיש תגובה לבקשת האישור, וזאת תוך 45 ימים ממועד דחיית הבקשה לאישור הסכם הפשרה או ביטולה לפי העניין.
53. הסכם הפשרה כולל את כל ההסכמות שבין הצדדים והוא מגבש וממצה באופן בלעדי וסופי את כל ההסכמות בקשר עם האמור בו.
54. לא יהיה כל תוקף לכל שינוי או תוספת להסכם הפשרה, אלא אם נעשו בכתב ונחתמו על ידי שני הצדדים להסכם הפשרה וקיבלו את אישור בית הדין הנכבד. לא תישמע טענה של שינוי ההסכם בעל פה. כמו כן, לא יהיה תוקף לכל מצג קודם לחתימת הסכם הפשרה.
55. הצדדים מתחייבים לפעול בתום לב לקיומו של הסכם הפשרה ולבצע את כל הפעולות ולחתום על כל המסמכים, האישורים, הטפסים וההודעות, ככל שיידרש, ושיהיה מועיל לצורך ביצוען של הוראות הסכם הפשרה.
56. כמו כן, ב"כ המבקשת והמבקשת התחייבו לשמור בסודיות מוחלטת את כל הפרטים אשר הגיעו לידיעתם במסגרת הליך זה ובמסגרת ביצוע הסכם הפשרה ולרבות נתוני שכר של עובדים, זהותם, כתובתם, תעודות הזהות שלהם וכן כל פרט אחר, בין אם הוא נוגע לחברה ובין אם הוא נוגע למי מחברי הקבוצה.
57. במסגרת הסכם הפשרה ב"כ המבקשת התחייבו שלא לייצג כל תובע אינדיבידואלי כנגד החברה או לייצג תובע ייצוגי כנגד החברה בכל עילת תביעה שהיא, וזאת לתקופה של 7 שנים. ב"כ המבקשת והמבקשת התחייבו שלא לשתף פעולה עם תובע או עורך דין בהגשת תביעה אינדיבידואלית או ייצוגית כנגד החברה בכל עילת תביעה שהיא, וזאת לתקופה של 7 שנים.
58. הסכם הפשרה יעמוד לעיון לכל דורש במהלך שעות העבודה הרגילות במשרד ב"כ המבקשת ובמשרד ב"כ המשיבה במשך התקופה הקבועה להגשת התנגדויות.
59. כן הוסכם שבכל מחלוקת שבין הצדדים באשר ליישום הוראות הסכם הפשרה, יהיו הצדדים רשאים לפנות לבית הדין ולקבל הוראות מתאימות.
- 6. נימוקי הצדדים לאישור הסכם הפשרה ללא חוות דעת של בודק חיצוני**
60. בית הדין הנכבד מתבקש להורות כי בנסיבות העניין לא נדרשת חוות דעת של בודק כאמור בסעיף 19(ב)(1) לחוק תובענות ייצוגיות, וזאת מהטעמים המפורטים להלן.

61. תכלית החוראה בדבר מינוי בודק היא לאפשר לבית הדין הנכבד חוות דעת של מומחה כדי לבחון כדאיות או סבירות כלכלית או אחרת, בתחומים בהם נדרשת התמצאות ובקיאיות מיוחדות, שאינן בידי בית הדין הנכבד. אין צורך במינוי בודק מקום בו השאלות המתעוררות הן שאלות משפטיות או מערכת חישובים פשוטה, אשר יחסכו זמן שיפוטי יקר והוצאות מיותרות, כמו במקרה דנן.
62. יפים לעניין זה דבריה של כבוד השופטת וירט ליבנה בפרשת קודקוד¹⁰:
- ”בנסיבות העניין, ולאור עילת התביעה, מהות הסכס הפשרה ואופן ביצועו, מתייטר הצורך למנות בודק על פי הוראות סעיף 19(ב) לחוק תובענות ייצוגיות.*
- במקרה שלפנינו עסקינן בשאלה משפטית טהורה, ועילתה של התביעה הינה בסוגיה בדיני עבודה, בה יש לבית דין זה את המומחיות הנדרשת ואין הצדקה למינוי אדם חיצוני על מנת שיחווה דעתו בדבר הסכס הפשרה.”¹¹*
63. עוד לעניין זה יפה קביעת כבוד בית המשפט המחוזי בפרשת דניאל אפשטיין¹²:
- ”בימים אלה, שבחם אנו עדים לחתגברות המודעות למכשיר התובענה הייצוגית ולריבוי הבקשות לאישור תובענות ממין זה המוגשות לבתי המשפט – יש חשיבות מיוחדת להבטחת יעילות הדיון בבקשות אלה, ובמסגרת זו אף להבטחת יעילותו של המנגנון לאישור הסדר פשרה בידי בית משפט.*
- המלצה על מינוי בודק ... מקום שברור כי אלה מיותרות כבמקרה דנן - יש בחן, אם בית המשפט ישעה להן, כדי לסרב ולחאריך שלא לצורך את הדיון בבקשות לאישור הסדרי פשרה ראויים, ולהכביר הוצאות מיותרות על הצדדים.”*
64. במקרה דנן, וכפי שפורט בהרחבה לעיל, המדובר בהסכם פשרה הוגן, סביר ומאוזן, אשר אינו מעורר קשיים מיוחדים והעוסק כל כולו בסוגיות מדיני העבודה.
65. הצדדים פרשו בפני בית הדין הנכבד את מלוא הנתונים על בסיסם נקבע מנגנון התשלום לחברי הקבוצה. מנגנון הפיצוי האמור, אשר נקבע על סמך פרמטרים אחידים וברורים, אינו מעורר סוגיות כלכליות או חשבונאיות סבוכות המצריכות מומחה מיוחד, שכן המדובר בחישוב שמרכיביו פשוטים, מוסכמים וידועים.
66. כאמור בפרק 2.3 לעיל, בעת תשלום הפיצוי מכוח הסכם הפשרה, יערך חישוב אריתמטי של ממוצע התוספת ששולמה לכל חבר קבוצה בשנת עבודתו האחרונה. החישוב האמור יבוצע על בסיס הסכומים ששולמו בפועל לעובד, כפי שישלפו ממערכות השכר בחברה ובאמצעות חשבי השכר בחברה, בדיוק באותו האופן בו היה מבוצע התשלום לו הייתה החברה כוללת את התוספת בשכר הקובע לפיצויי פיטורים מלכתחילה.

10 ע"ע 238/07 שמואלבין עמית – קודקוד אבטחה ורפואה בע"מ (פורסם בנבו, ניתן ביום 19.4.2009).

11 וראו גם: תע"א 2434/10 ודושיצקי - קינו איי אס ישראל בע"מ (פורסם בנבו, ניתן ביום 4.5.2011); בש"א (תי"א) רייכמן מורן נ' אלגד פיצה בע"מ (פורסם בנבו, ניתן ביום 13.8.2008).

12 בש"א (תי"א) 25786/06 דניאל אפשטיין נ' מעריב הוצאת מודיעין בע"מ (פורסם בנבו, ניתן ביום 23.2.2009).

67. על כן, ולאור העובדה שחשוב הפיצוי שישולם לכל חבר קבוצה מכוח הסכם הפשרה מושתת על נתוני אמת, מינוי בודק חיצוני, במקרה דנן, איננו נחוץ כלל ועיקר, שכן לא תהיה לחוות דעתו כל ערך מוסף. ההפך הוא הנכון, מינוי בודק בנסיבות אלו יוביל לסרבול ההליך, הארכתו שלא לצורך והשתת הוצאות שלא לצורך. נוכח זאת סבורים הצדדים כי למינוי בודק במקרה דנן אין כל יתרון.

68. יצוין בהקשר זה כי בתי הדין לעבודה אינם נוטים למנות בודק טרם אישורם של הסדרי פשרה במסגרת התובענה הייצוגית, וזאת מן הטעם שבחינת הסכם הפשרה ומידת סבירותו הינו כולו בתחום דיני העבודה, וככזה הוא אינו מצריך קבלת חוות דעת של בודק טרם אישור ההסדר.

7. סיכום

69. הצדדים מצויים בדעה כי הסכם הפשרה מאזן כראוי בין האינטרסים, הסיכויים והסיכונים של כל אחד מן הצדדים, וגלומה בו תועלת רבה לחברי הקבוצה. הסכם הפשרה חוסך מתברי הקבוצה ניהול הליכים אינדיבידואליים אשר בירורם עלול להימשך שנים רבות, וכן חוסך מן הצדדים, לרבות מהמבקשת ומבאי כוחה, את הסיכונים הכרוכים בניהול תובענה ייצוגית לגופה, על כל המשתמע מכך.

70. בנוסף, חברי הקבוצה לא יידרשו להוכיח את תביעתם בראיות. לולא המתווה עליו הוסכם בין הצדדים בהסכם הפשרה, נדרשים היו כל חבר וחבר בקבוצה להוכיח כל אחד ואחד מן הנתונים המקימים לו את הזכאות לתשלום, ולרבות נסיבות הפסקת עבודתו בחברה והתנאים שבבסיס תכנית התמריצים מכוחה שולמה לו התוספת. המדובר כאמור במסכת עובדתית רחבה שהייתה דורשת בירור ראייתי מקיף.

71. כן יוזכר כי הסכם הפשרה אינו קובע תקרת מקסימום לפיצוי כלל חברי הקבוצה, כך שכל עובד שיתייצב במהלך תקופת ההתייצבות כהגדרתה בהסכם הפשרה ויהיה זכאי לפיצוי בהתאם לתנאי הסכם הפשרה, ישולם לו מלוא הפיצוי בהתאם לחישוב עליו הוסכם בהסכם הפשרה, זאת להבדיל מהסכמי פשרה אחרים אשר אושרו במסגרת של תובענות ייצוגיות, בהם נקבעה תקרת פיצוי.

72. בנוסף, חבר קבוצה אשר אינו מעוניין להיכלל בקבוצה יכול להודיע על כך ובאמצעות זאת להוציא עצמו מהקבוצה, ובכך המתווה האמור יוצר איזון נכון בין חברי הקבוצה אשר מעוניינים למצות את זכויותיהם בחליף אינדיבידואלי לבין חברי קבוצה אחרים אשר מעוניינים להיכלל בהסכם הפשרה המתואר בבקשה זו לעיל.

73. אשר על כן, מתבקש בית הדין הנכבד להיעתר לבקשה ולהורות כמבוקש ברישא לה.

74. בקשה זו נתמכת בתצהירה של גבי מיכל ממן דומב, מנהלת משאבי אנוש בחברה, ובתצהיריהם של בייכ הצדדים והמבקשת, כנדרש על פי סעיף 18 לחוק תובענות ייצוגיות.

עו"ד אסף נוי
עו"ד שגית זוהר
עו"ד ברק אביבי
34805
ב"כ המבקשת

עו"ד אורלי אבירם עו"ד אלון נוי עו"ד טובה שרון

תצהיר בהתאם לסעיף 18(ב) לחוק תובענות ייצוגיות

אני הח"מ, רחלי גולן, בעלת ת.ז. 21758248, לאחר שהוחרתי כי עלי לומר את האמת, וכי אחיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק באם לא אעשה כן, מצהירה בזאת בכתב כדלקמן:

1. הנני המבקשת בתיק רחלי גולן נ' פרטנר תקשורת בע"מ, המתנהל בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב. בין הצדדים נחתם הסכם פשרה במסגרת הבקשה להכיר בתביעה כתביעה ייצוגית.
2. הנני טנתת תצהיר זה בהתאם לסעיף 18(ב) לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006, ובהתאם לקבוע בתקנה 12(ב) לתקנות תובענות ייצוגיות, תשי"ע - 2010, בקשר עם הסכם פשרה שחושג בתביעה הייצוגית ואשר נחתם בין הצדדים (להלן: "הסכם הפשרה").
3. הריני להצהיר כי הסכם הפשרה מכיל את כל הפרטים המהותיים הנוגעים להסכם הפשרה וכי לא קיבלתי ולא אקבל, אני באופן אישי או מי מטעמי, בקשר להסכם הפשרה שנחתם בין הצדדים, כל טובת חטאה בין במישרין ובין בעקיפין, מכל גורם שהוא, מעבר לגמול המפורט בהסכם הפשרה.
4. חנני מצהירה כי זה שמי זו חתימתי והאמור בתצהירי זה, אמת.

רחלי גולן

אספ נוי, עו"ד
מ.ר. 38351
רוטשילד 57 כפ"ס

אספ נוי, עו"ד
מ.ר. 38351
רוטשילד 57 כפ"ס

אני הח"מ, עו"ד מרחוב רוטשילד 57 כפ"ס, אשר זיהתה עצמה ע"י ת.ז. מס' 21758248 (המוכרת לי באופן אישי) ולאחר שבפני גבי רחלי גולן, מאשר בזאת כי ביום 12.9.16 חופיעה שהוחרתה כי עליה לומר את האמת וכי תהיה צפויה לעונשים הקבועים בחוק אם לא תעשה כן, אישרה את נכונות הצהרתה דלעיל וחתמה עליה בפני.

אספ נוי, עו"ד
מ.ר. 38351
רוטשילד 57 כפ"ס

תצהיר בהתאם לסעיף 18(ב) לחוק תובענות ייצוגיות

אסוף נוי, עו"ד 38351, ת.ר. 38351, בעל ת.ז. 38393385, לאחר שהוזהרתי כי עלי לומר את האמת, וכי אהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק באם לא אעשה כן, מצהיר בזאת בכתב כדלקמן:

1. הנני ב"כ המבקשת בתיק רחלי גולן נ' פרטנר תקשורת בע"מ, המתנהל בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב. בין הצדדים נחתם הסכם פשרה במסגרת הבקשה להכיר בתביעה כתביעה ייצוגית.
2. הנני נותן תצהיר זה בהתאם לסעיף 18(ב) לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006, ובהתאם לקבוע בתקנה 12(ב)(2) לתקנות תובענות ייצוגיות, תשי"ע - 2010, בקשר עם הסכם פשרה שהושג בתביעה הייצוגית ואשר נחתם בין הצדדים (להלן: "הסכם הפשרה").
3. תריני להצהיר כי הסכם הפשרה מכיל את כל הפרטים המהותיים הנוגעים להסכם הפשרה וכי לא קיבלתי ולא אקבל, אני באופן אישי או מי מעובדי משרדי, בקשר להסכם הפשרה שנחתם בין הצדדים, כל טובת הנאה בין במישרין ובין בעקיפין, מכל גורם שהוא, מעבר לשכר הטרחה המפורט בהסכם הפשרה.
4. הנני מצהיר כי זה שמי זו חתימתי והאמור בתצהירי זה, אמת.

אסוף נוי, עו"ד
38351
מ.ר. 38351
רוטשילד 57/59 ע"ד

עו"ד שגית קליין-חזדורוב
מ.ר. 34805
עו"ד

אני הע"מ, עו"ד מרחוב 79 18007 כ"א, מאשר בזאת כי ביום 23.8.16 הופיע בפני עו"ד מ.ר. 34805, אשר זיחה עצמו ע"י ת.ז. מס' _____ (המוכר לי באופן אישי) ולאחר שהוזהרתי כי עלי לומר את האמת וכי יהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק אם לא יעשה כן, אישר את נכונות הצהרתו דלעיל וחתם עליה בפני.

עו"ד שגית קליין-חזדורוב
מ.ר. 34805
עו"ד

תצהיר בהתאם לסעיף 18(ב) לחוק תובענות ייצוגיות

אני הח"מ, מיכל ממן דומב, בעל ת.ז. 32066904 לאחר שהוזהרתי כי עלי לומר את האמת, וכי אהיה צפויה לעונשים הקבועים בחוק באם לא אעשה כן, מצהירה בזה בכתב כדלקמן:

1. הנני משמשת בתפקיד מנהלת משאבי אנוש במשיבה בתיק רחלי גולן נ' פרטנר תקשורת בע"מ, המתנהל בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב. בין הצדדים נחתם הסכם פשרה במסגרת הבקשה להכיר בתביעה כתביעה ייצוגית.
2. הנני נותנת תצהיר זה בהתאם לסעיף 18(ב) לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006, ובהתאם לקבוע בתקנה 12(ב/2) לתקנות תובענות ייצוגיות, תש"ע – 2010, בקשר עם הסכם פשרה שהושג בתביעה הייצוגית ואשר נחתם בין הצדדים (להלן: "**הסכם הפשרה**").
3. הריני להצהיר כי הסכם הפשרה מכיל את כל הפרטים המהותיים הנוגעים להסכם הפשרה וכי לא ניתנה על ידי המשיבה, בקשר להסדר הפשרה שנחתם בין הצדדים, כל טובת הנאה בין במישרין ובין בעקיפין, לכל גורם שהוא, לרבות המבקשת ובאי כוחה, מעבר לגמול ושכר הטרחה המפורטים בהסדר הפשרה.
4. הנני מצהירה כי זה שמי זו חתימתי והאמור בתצהירי זה, אמת.

מיכל ממן דומב

אני הח"מ, _____, עו"ד מרחוב _____, מאשר בזאת כי ביום _____ הופיעה בפני גבי מיכל ממן דומב, אשר זיהתה עצמה ע"י ת.ז. מס' 32066904 (המוכרת לי באופן אישי) ולאחר שהזתרתי כי עליה לומר את האמת וכי תהיה צפויה לעונשים הקבועים בחוק אם לא תעשה כן, אישרה את נכונות הצהרתה דלעיל וחתמה עליה בפני.

עו"ד _____

תצהיר בהתאם לסעיף 18(ב) לחוק תובענות ייצוגיות

אני הח"מ, אלון נוי, עו"ד בעל ת.ז. 025125857, לאחר שהוזהרתי כי עלי לומר את האמת, וכי אהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק באם לא אעשה כן, מצהיר בזה בכתב כדלקמן:

1. הנני ב"כ המשיבה בתיק רחלי גולן נ' פרטנר תקשורת בע"מ, המתנהל בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב. בין הצדדים נחתם הסכם פשרה במסגרת הבקשה להכיר בתביעה כתביעה ייצוגית.
2. הנני נותן תצהיר זה בהתאם לסעיף 18(ב) לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006, ובהתאם לקבוע בתקנה 12(ב)(2) לתקנות תובענות ייצוגיות, תשי"ע – 2010, בקשר עם הסכם פשרה שהושג בתביעה הייצוגית ואשר נחתם בין הצדדים (להלן: "הסכם הפשרה").
3. הריני להצהיר כי הסכם הפשרה מכיל את כל הפרטים המתחייבים הנוגעים להסכם הפשרה וכי לא ניתנה על ידי באופן אישי, או מי מעובדי משרדי, בקשר להסדר הפשרה שנחתם בין הצדדים, כל טובת הנאה בין במישרין ובין בעקיפין, לכל גורם שהוא, לרבות המבקשת ובאי כוחה, מעבר לגמול ושכר הטרחה המפורטים בהסדר הפשרה.
4. הנני מצהיר כי זה שמי זו חתימתי והאמור בתצהירי זה, אמת.

אלון נוי, עו"ד

אני הח"מ, _____, עו"ד מרחוב _____, מאשר בזאת כי ביום _____ הופיע בפני עו"ד אלון נוי, אשר זיהה עצמו ע"י ת.ז. מס' 025125857 (המוכר לי באופן אישי) ולאחר שהוזהרתי כי עליו לומר את האמת וכי יהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק אם לא יעשה כן, אישר את נכונות הצהרתו דלעיל וחתם עליה בפני.

עו"ד, _____

נספח א'
הסכם פשרה בתובענה ייצוגית

הסכם פשרה

אשר נערך ונחתם ביום 6.9.2016

בין:

רחלי גולן

ע"י ב"כ עוה"ד אסף נוי ו/או שגית זוהר
ו/או ברק אביבי
ת.ד. 899 רוטשילד 57 כפר סבא
טלפון: 072-2305152; פקס: 09-7677850
להלן: "המבקשת"

מצד אחד

לבין:

חברת פרטנר תקשורת בע"מ

ע"י ב"כ עורכי-הדין נחום פינברג ו/או
ארנה שר ו/או קרן שליט ו/או עמי שחר
ו/או סמדר קפלן ו/או אפרת בירן ו/או
אורלי אבירס ו/או יעקב מלישקביץ' ו/או
ירון קרמר ו/או מיכל פינברג-דורון ו/או
אלון נוי ו/או אוהד גלעדי ו/או דוד משה
ו/או רוני איטח גנט ו/או נטלי קמחי ו/או
מאיה גבעון ו/או עדי גבאי ו/או טובה שרון
ו/או יעל רובינשטיין ו/או דניאל כוכבי ו/או
עודד מזרחי ו/או אורלי חרס ו/או נועה
כוכבי ו/או עירית באגון ו/או דניאל שחבר
ו/או אבי (אברהם) טסמה ו/או עדית
אייגס ו/או דור פיישר ו/או קארין הדר
ו/או מיכל לביא ו/או אור איבשיץ ו/או
עדי גולן ו/או שני יפת ו/או אסף בר-אלי
ממגדל ששון חוגי, דרך אבא הלל סילבר 12,
קומה 16, רמת גן 5250606;
טלפון: 03-6138613; פקס: 03-6138614
להלן: "המשיבה" או "החברה"

מצד שני

הואיל:

והמשיבה היא חברה מן המגזר הפרטי, המספקת שירותי תקשורת לקהל לקוחותיה;

והואיל:

והמבקשת הועסקה בחברה החל מיום 25.2.2007 ועד ליום 14.9.2011, עת פוטרה מעבודתה;

והואיל:

והמבקשת הייתה זכאית, כחלק מתנאי העסקתה, ובנוסף על שכרה הרגיל, לתשלום תוספת שכר בגין מכירת שירותי ערך מוסף (Value-Added Service - VAS) ושירותי משלוח חשבונית במייל (להלן במאוחד: "התוספת");

והואיל:

וביום 24.3.2014 הגישה המבקשת תביעה לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב - יפו וכן בקשה לאשר את התביעה כתובענה ייצוגית (ת"צ 45961-03-14), במסגרתה טענה, בין היתר, כי היה על החברה לכלול את התוספת בשכר הקובע לתשלום פיצויי פיטורים (להלן: "עילת התביעה");

- והואיל:** וביום 31.7.2014 הגישה המשיבה תגובה לבקשה לאישור תובענה כייצוגית, במסגרתה טענה, בין היתר, כי התוספת אינה מהווה חלק מן השכר אותו יש לכלול בחישוב פיצויי פטורים, ובכל מקרה עילת התביעה אינה מתאימה להתברר במסגרת ייצוגית (להלן: **"התגובה לבקשה לאישור"**);
- והואיל:** וביום 9.11.2015 הגישה המבקשת, בהתאם להמלצת בית הדין, בקשה מתוקנת לאישור התובענה כייצוגית (להלן: **"הבקשה לאישור"**);
- והואיל:** ואין וודאות שהתביעה תאושר להתברר כתביעה ייצוגית וגם אם תאושר כתביעה כאמור, אין וודאות כי היא תתקבל;
- והואיל:** והצדדים מצאו לנכון ולראוי לנהל ביניהם משא ומתן והידברות מחוץ לכותלי בית הדין, על מנת להגיע לפשרה מוסכמת;
- והואיל:** ותמשיך ומתן הניב פרי, בדמות הסכם הפשרה שלהלן, מבלי שצד יודה בטענות הצד האחר, ובכפוף לאישור ההסכם על ידי בית הדין ועמידה בו על-ידי הצדדים, יבואו לידי גמר ההליכים בתובענה, והכל על פי תנאי הסכם זה להלן;
- והואיל:** והסכם זה, לאחר שיאושר ובכפוף למילוי על ידי הצדדים, יביא למיצוי תביעות מלא של כלל חברי הקבוצה ביחס לעילת התביעה, ולא תעמוד לחברי הקבוצה זכות לתשלום נוסף כלשהו בגין עילות התביעה (למעט חברי קבוצה אשר יודיעו על אי רצונם להיכלל בקבוצה כמפורט בסעיף 30 להלן);
- והואיל:** והסכם זה נעשה, כפשרה בלבד, ולפיכך, במידה והסכם הפשרה לא יאושר בכל שלב שהוא, ולא יקבל תוקף של פסק דין, יחזרו הצדדים לעמדותיהם (status quo ante) ולמשיבה תינתן זכות להגיש תגובה מתוקנת לבקשה לאישור תוך 45 ימים מיום החלטת בית הדין שאינה מאשרת הסכם זה;
- והואיל:** והצדדים מצהירים ומסכימים כי אין כל מניעה חוקית, חוזית או אחרת להתקשרותם בהסכם זה ולקיום חיוביהם על פיו במלואם ובמועדם, הכל בכפוף לאישור הסכם הפשרה על ידי בית הדין הנכבד.

אי לכך, הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

א. מבוא ופרשנות

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

ב. הגדרות

5. בהסכם זה תיוחס למונחים הבאים הפרשנות המופיעה לצידם:

"החוק" -	חוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו - 2006.
"התקנות" -	תקנות תובענות ייצוגיות, תש"ע - 2010.
"חוק פיצויי פיטורים" -	חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג - 1963.
"תקנות פיצויי פיטורים" -	תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964.
"ב"כ המבקשת" -	ע"י ב"כ עוח"ד אסף נוי ואו שגית זוהר ואו ברק אביבי
"ב"כ המשיבה" -	נחום פינברג ושות' משרד עורכי דין ונוטריון.
"חברי הקבוצה" -	כהגדרתם בסעיף 26 להסכם.
"התקופה הקובעת" -	התקופה שתחילתה ביום 24.3.2007 ועד ליום 24.3.2014.
"התקופה המורחבת" -	התקופה שמיום 25.3.2014 ועד למועד הגשת הבקשה לאישור הסכם פשרה כאמור בסעיף 28 להסכם.

ג. נספחים

6. נספחיו של הסכם זה הינם כדלקמן:

- נספח 1 - נוסח הבקשה לאישור הסכם פשרה.
- נספח 2 - נוסח ההודעה בדבר הגשת בקשה לאישור הסכם פשרה לפי סעיף 18(ג) וסעיף 25(א)(3) לחוק.
- נספח 3 - נוסח ההודעה בדבר אישור הסדר פשרה לפי סעיף 25(א)(4) לחוק.
- נספח 4 - נוסח המכתב בדבר יידוע חברי הקבוצה על קיומו של ההליך ועל תקופת ההתייצבות.
- נספח 5 - נוסח הבקשה בכתב להיכלל ברשימת העובדים.

ד. הצהרות הצדדים

- 7. הצדדים מצהירים חדדית כי בכפוף לקיומו של הסכם זה במלואו ובמועדו, אין להם ולא תהיה להם כל טענה, תביעה או זכות, מכל מין וסוג שהוא, צד אחד כלפי האחר.
- 8. הצדדים מצהירים כי אין בהתקשרותם בהסכם זה משום הודאה מצד מי מהם בטענה כלשהי של הצד האחר, וכי בהתאם לאמור בסעיף 19(ז) לחוק תובענות ייצוגיות, לא ישמשו דברים שנאמרו או שנקבעו במסגרת ההליכים שהובילו לאישור הסכם הפשרה ראיה בהליך משפטי אזרחי.

ה. עילת התביעה

9. בבסיס הבקשה לאישור עומדת טענת המבקשת לפיה התוספת, אשר משולמת לחלק מעובדי החברה, היא בגדר עמלה או בונוס, ולכן היה על החברה לכלול תוספת זו בשכר הקובע לחישוב פיצויי פיטורים¹.
10. לעמדת החברה, אשר הוצגה למבקשת ולב"כ המבקשת הן בתגובה לבקשה לאישור והן במסגרת המשא ומתן שהתנהל בין הצדדים, טענה זו של המבקשת עומדת בניגוד להוראות החוקים הרלוונטיים ולפסיקת בתי הדין לעבודה, ובכל מקרה, אינה מתאימה לבירור במסגרת ייצוגית².
11. עמדתה האמורה של החברה מתבססת על ההלכה שנפסקה על ידי בית הדין הארצי, ושאושרה בפסיקת בית המשפט העליון, הקובעת כי רכיב שכר המותנה בתנאי או בגורם מיוחד, הוא בגדר "תוספת" לשכר, להבדיל מ"שכר רגיל"³.
12. על מנת לפסוק בשאלה האם תשלום מסוים, על פי טיבו, הוא בבחינת "תוספת אמיתית" לשכר, נדרשת בחינה עובדתית של המקור ההסכמי מכוחו משולם אותו תשלום, ולרבות המאפיינים השונים של התשלום, האוכלוסייה עלית חל אותו הסדר, הפרמטרים המרכיבים את הזכות לתשלום, הנסיבות העסקיות שהובילו לקביעת הפרמטרים האמורים, וכיו"ב נסיבות ומשתנים⁴.
13. בחברה מועסקים מאות עובדים אשר זכאים לתשלום תוספת, בנוסף על שכרם הרגיל, אשר יעודה הוא לתמרץ, לעודד ולתמוך בשיפור ביצועי העובדים לצורך עמידה ביעדים האסטרטגיים של החברה. התוספת מותנית בתנאים שרק בהתקיימם זכאי העובד לתשלום התגמול, ומשכך, מעמדה הוא של "תוספת", כהגדרת מונח זה בפסיקה, והיא אינה חלק מן "המשכורת הרגילה".
14. יצוין כי כך גם נקבע במפורש בהסכם החעסקה של המבקשת⁵, כמו גם בהסכמי העסקה של עובדים אחרים בחברה שהיו זכאים לתשלום התוספת⁶.
15. יתר על כן, התוספת משולמת במקרים רבים אף לעובדים המשמשים בתפקידי ניהול - כדוגמת המבקשת. במקרים אלו, התוספת אינה מתבססת על ביצועיו של העובד עצמו, אלא על ביצועי העובדים הכפופים לאותו עובד. על פי ההלכה הפסוקה, כאשר תשלום אינו נובע מיגיעה אישית של העובד, לא ניתן להתייחס לתשלום זה כאל "שכר רגיל"⁷.

1 סעיפים 7-19 לבקשה לאישור.
2 פריקים 3-4 לתגובה לבקשה לאישור.
3 בג"צ 5572/92 יעקב זכאי ואח' נגד בית הדין הארצי לעבודה ואח' (פורסם בנבו, ניתן ביום 20.7.1993); דביע לד/7-3 מדינת ישראל נגד מרדכי ביטמן (פורסם בנבו, ניתן ביום 11.7.1974); עסק (ארצי) 26965-12-12 מדינת ישראל נ' ההסתדרות הכללית החדשה (פורסם בנבו, ניתן ביום 25.2.2015).
4 ע"ע (ארצי) 000291/09 מדינת ישראל - הממונה על השכר נגד מוריס זוהר ואח' (פורסם בנבו, ניתן ביום 21.4.2010).
5 נספח ד' לבקשה לאישור.
6 נספח משיבה/1 לתגובה לבקשה לאישור.
7 ע"ע (ארצי) 300327/98 אטקה בע"מ נגד דוד רטר (פורסם בנבו, ניתן ביום 24.4.2002); תע"א (תי"א) 4019/09 מוריס קוביץ ואח' נגד סקאל דיוטי פרי בע"מ (פורסם בנבו, ניתן ביום 23.2.2014); תע"א (חי) 4144/07 אביב רן נגד צ'מפיון מוטורס בע"מ (פורסם בנבו, ניתן ביום 28.2.2011); דמ"ש (חי) 2428/08 ברומר עדי נגד סטימצקי בע"מ (פורסם בנבו, ניתן ביום 16.2.2009); תע"א (תי"א) 2671/09 אבשלום יצהרי נגד אבנט רכיבים ישראל בע"מ (פורסם בנבו, ניתן ביום 31.12.2009); ד"מ (תי"א) 9097/02 מירב פיצוטו נגד ח.י.ל. החברה הישראלית לשיווק לתייר בע"מ ואח' (פורסם בנבו, ניתן ביום 15.11.2005); ד"מ (בייש) 2386/02 לאה קרוטשה (סלע) נגד ח.י.ל. החברה הישראלית לשיווק לתייר בע"מ (פורסם בנבו, ניתן ביום 14.4.2004).

16. לעמדת החברה, גם לפי לשון של תקנות פיצויי פיטורים, התוספת אינה מהווה חלק מהשכר הרגיל. לעניין זה הפנתה החברה את המבקשת ואת ב"כ המבקשת לאמור בתקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים הקובעת, בין היתר, כי במקרים בהם עיקר שכר העבודה משולם לפי כמות התוצרת, יראו כשכרו האחרון של העובד את השכר הממוצע של שנים עשר החדשים שקדמו לפיטורים.
17. בענייננו, וכפי שאף עולה מתלושי השכר שצירפה המבקשת לבקשה לאישור⁸, התוספת אינה מהווה את עיקר השכר במשיבה, וגם מן הטעם הזה אין בסיס לטענה לפיה היה על המשיבה לכלול את התוספת בשכר הקובע לחישוב פיצויי פיטורים. כך אף נפסק במקרים דומים בבית הדין הארצי לעבודה כמו גם בבתי הדין האזוריים⁹.
18. כן ציינה החברה בהקשר זה כי לא כל עובדיה מועסקים במוקדי שירות כדוגמת המבקשת, וכי לגבי עובדים אשר עיקר עבודתם במכירות, כן כוללת המשיבה את התוספת בבסיס השכר לחישוב פיצויי פיטורים.
19. בנוסף על כל האמור לעיל, לעמדת החברה, כפי שהוצגה במסגרת התגובה לבקשה לאישור ובמהלך המשא ומתן שהתקיים בין הצדדים, קביעת מחותה של התוספת היא שאלה עובדתית מורכבת שאינה מתאימה לבידור במסגרת ייצוגית.
20. לעמדת החברה, לא ניתן לקבוע באופן כוללני ביחס לתוספות ששולמו לעובדים שונים, במוקדים ובתפקידים שונים, לאורך 7 שנים, כי הם כולם בגדר "שכר רגיל", אלא שיש לבחון כל מקרה לגופו. בנסיבות אלו, התובענה כלל אינה מעוררת שאלות משותפות של עובדה או משפט המתייחסות לכל חברי הקבוצה, אלא, שעל בית הדין הנכבד יהא לבדוק ולהכריע, לגבי כל חבר קבוצה בנפרד, האם הוא זכאי לסעד הנתבע בתובענה, על יסוד משתנים אינדיבידואליים המתייחסים אליו באופן ישיר ופרטני.

ו. עקרונות הסכם הפשרה

21. כאמור לעיל, לעמדת החברה הדרושה לכלול את התוספת בשכר הקובע לחישוב פיצויי פיטורים, עומדת בניגוד גמור להוראות חוק פיצויי פיטורים, תקנות פיצויי פיטורים ולפסיקת בתי הדין לעבודה בנושא זה, ובכל מקרה אינה מתאימה לבידור במסגרת ייצוגית.
22. למרות זאת, ולפנים משורת הדין, הסכימה החברה, במסגרת המשא ומתן שהתנהל בין הצדדים וכפשרה, לשלם לחברי הקבוצה תשלום חלקי בגין הכללת התוספת בחישוב הפיצויים, מבלי שהדבר יהווה הודאה כלשהי בטענות המבקשת בעניין זה, באופן, בסייגים ובשיעורים המפורטים להלן (להלן: "הפיצוי").

⁸ נספח ד' לבקשה לאישור.

⁹ ע"ע (ארצי) 300327/98 אטקה בע"מ נגד דוד רטר (פורסם בנבו, ניתן ביום 24.4.2002); ת"ע 12-10-47080 אלון בן חיים נ' רשתות תאורה בע"מ (פורסם בנבו, ניתן ביום 20.5.2015); תעא (י-ם) 1411/10 אברהם כהן נ' רמי גזית (פורסם בנבו, ניתן ביום 26.3.2015); תעא (תי"א) 12609-08 לב-ארי חסון נ' ניתוב תחנות תדלוק בע"מ (פורסם בנבו, ניתן ביום 5.9.2011); תעא (תי"א) 10666-07 דורון נגר נ' חברת ליטוס מחשבים בע"מ (פורסם בנבו, ניתן ביום 23.1.2011); דמ (בי"ש) 2386/02 לאה קרוטשה סלע נ' ת.ג.ל. החב' הישראלית לשיווק לתייר בע"מ (פורסם בנבו, ניתן ביום 14.4.2004); דמ (תי"א) 6622/01 גרשון גולדנברג נ' שופרסל בע"מ (פורסם בנבו, ניתן ביום 5.3.2003).

23. הוסכם בין הצדדים כי הפיצוי ישולם אך ורק לעובדים שסיימו את עבודתם בחברה תוך זכאות לתשלום פיצויי פיטורים על פי חוק פיצויי פיטורים בתקופה הקובעת ובתקופה המורחבת. הצדדים מצהירים כי לאור מאפייני התובענה מוסכם עליהם להאריך את התקופה הקובעת ולכלול בהסכם זה גם עובדים שסיימו את עבודתם בחברה תוך זכאות לתשלום פיצויי פיטורים על פי חוק פיצויי פיטורים בתקופה המורחבת. מוסכם על הצדדים כי הסכמתם ההדדית להארכת התקופה כאמור הינה במסגרת הסכם פשרה זה, וככל שלא יינתן תוקף להסכם הפשרה תבוטל הארכה דנן והבקשה לאישור תתייחס אך ורק לתקופה הקובעת.

24. כן הוסכם בין הצדדים כי הפיצוי ישולם אך ורק לעובדים שהתוספת הממוצעת ששולמה להם בשנת עבודתם האחרונה (תקופה בת 12 חודשים טרם מועד ניתוק יחסי עובד ומעביד), עלתה על 10% מהשכר ברוטו הממוצע החודשי בתקופה האמורה.

25. עוד הוסכם בין הצדדים כי עובדים אשר שולמו להם סכומים בגין עילת התביעה במסגרת תביעה או דרישה פרטנית, או עובדים אשר חתמו על כתבי ויתור וסילוק או הסכמי פשרה הכוללים סעיפי מיצוי תביעות, לא יכללו בקבוצה ולא יהיו זכאים לפיצוי מכוח הסכם זה.

26. לפיכך, הוסכם בין הצדדים כי חברי הקבוצה, לצורך הסכם פשרה זה, הם עובדי החברה לשעבר שסיימו את עבודתם בחברה בנסיבות המזכות אותם בפיצויי פיטורים, על פי הוראות חוק פיצויי פיטורים, בתקופה הקובעת ובתקופה המורחבת, ושהיו זכאים בשנת עבודתם האחרונה לתוספת בסכום העולה על 10% משכרם ברוטו הממוצע החודשי. אך למעט: עובדים אשר שולמו להם סכומים בגין עילת התביעה במסגרת תביעה או דרישה פרטנית, או עובדים אשר חתמו על כתבי ויתור וסילוק או הסכמי פשרה הכוללים סעיפי מיצוי תביעות.

27. החברה תשלם לחברי הקבוצה פיצוי לפי החישוב כדלקמן:

27.1 ממוצע התוספת x ותק x 65% = פיצוי (ברוטו)

27.2 "ממוצע התוספת" - סך כל הסכומים ששולמו לעובד בגין התוספת ב-12 החודשים שקדמו למועד ניתוק יחסי עובד ומעביד, חלקי 12.

27.3 "ותק" - הותק כפי שמצוין בטופס 161 שהוצא בגין העובד בסמוך למועד ניתוק יחסי עובד ומעביד.

27.4 כך למשל, עובד אשר ממוצע התוספת שלו בשנת עבודתו האחרונה עמד על סך 600 ₪ לחודש, ואשר הותק שלו בחברה על פי טופס 161 היה 3 שנים, יהיה זכאי לפיצוי בסך של 1,170 ₪ ברוטו.

2. מתכונת אישור ההסכם

28. תוך 14 ימים ממועד החתימה על הסכם פשרה זה, יגישו ב"כ הצדדים לבית הדין בקשה משותפת לאישור ההסכם ולמתן תוקף של פסק דין (להלן: "הבקשה לאישור הסכם פשרה") בנוסח המופיע בנספח 1 להסכם זה.

29. הבקשה לאישור הסכם פשרה תיחתם במועד חתימת הסכם הפשרה ותיתמך בתצהירי הצדדים ובאי כוחם. במסגרת הבקשה יתבקש בית הדין הנכבד ליתן הוראות כמפורט להלן:
- 29.1 פרסום הודעה בעיתון יומי בשפה העברית על ידי החברה בדבר הגשת הבקשה לאישור הסכם פשרה לפי סעיף 18(ג) וסעיף 25(א)(3) לחוק תובענות ייצוגיות, בתוך 45 ימים מיום קבלת ההחלטה (להלן: "ההודעה בדבר הגשת בקשה לאישור הסכם פשרה") בנוסח המופיע **כנספת 2** להסכם זה.
- 29.2 משלוח העתק ההודעה בדבר הגשת הבקשה לאישור הסכם פשרה בצירוף העתק הבקשה לאישור, התגובה לבקשה לאישור, הבקשה לאישור הסכם פשרה והסכם הפשרה ליועץ המשפטי לממשלה ולמנהל בתי המשפט, על ידי ב"כ החברה.
- 29.3 להורות כי בנסיבות העניין ובשל הנסיבות המיוחדות המפורטות בבקשה לאישור הסכם פשרה מתייטר הצורך במינוי בודק, כמפורט בסעיף 19(ב)(1) לחוק תובענות ייצוגיות.
- 29.4 בכפוף לאמור לעיל, ובחלוף 45 ימים ממועד פרסום ההודעה בדבר הגשת בקשה לאישור הסכם פשרה (כאשר ימי הפגרה נמנים על ימים אלה), יתבקש ביה"ד ליתן להסכם פשרה זה תוקף של פסק דין בתובענה ייצוגית (להלן: "פסק הדין בתובענה").
- 29.5 במקביל, יתבקש בית הדין הנכבד להורות על פרסום הודעה בעיתון יומי בשפה העברית על ידי המשיבה בדבר אישור הסכם הפשרה לפי הוראות סעיף 25(א)(4) לחוק (להלן: "ההודעה בדבר אישור הסכם פשרה"), בנוסח המופיע **כנספת 3** להסכם זה. בית הדין מתבקש להורות כי ההודעה תפורסם בחלוף 14 ימים ממועד מתן אישור להסכם פשרה זה על ידי בית הדין הנכבד במשרדי ב"כ המשיבה.
- 29.6 לפסוק גמול למבקשת ולפסוק שכר טרחה לב"כ המבקשת, בהתאם להמלצות הצדדים, כמפורט להלן.
30. הסכם פשרה זה לא יחול על כל מי שיודיע לבית הדין בכתב, עם העתק לב"כ המשיבה, תוך 45 ימים ממועד פרסום ההודעה בדבר אישור הסכם פשרה (כאשר ימי הפגרה נמנים על ימים אלה), כי הוא אינו מעוניין שהסכם הפשרה יחול עליו בהתאם להוראות סעיף 18(ו) לחוק.
31. חבר קבוצה שלא ביקש להוציא עצמו מהקבוצה ייחשב כמי שוויתר על זכותו לתבוע את החברה, וימוצו כל זכויותיו כנגד המשיבה בגין עילת התביעה.
32. המלצת הצדדים בנוגע לסכומים ולגמול המיוחד למבקשת ושכ"ט לב"כ המבקשת:
- 32.1 הצדדים ימליצו בבקשה לאישור הסכם פשרה כי בית הדין הנכבד יפסוק למבקשת סך של 20,000 ₪ (ברוטו) כגמול מיוחד, בנוסף על התשלום לו היא זכאית מכוח הסכם זה כחברת קבוצה. מובהר כי הגמול הנ"ל אשר ישולם למבקשת יהיה בו גם כדי למצות את כל דרישותיה וטענותיה של המבקשת כנגד החברה מכל עילה שהיא.
- 32.2 הגמול המיוחד ישולם למבקשת תוך 30 ימים מיום קבלת פסק דין המאשר הסכם פשרה זה במשרדי ב"כ החברה ובכפוף להמצאת אישורי מס מתאימים על ידי המבקשת. לא תמציא המבקשת עד למועד התשלום אישור מס מתאים, ינוכה מס כדין.

- 32.3 הצדדים ימליצו כי בית הדין הנכבד יקבע שכר טרחה לבי"כ המבקשת בסכומים המפורטים להלן:
- 32.3.1 סך של 20,000 ₪ + מע"מ תוך 10 ימים ממועד אישור הסכם הפשרה על ידי בית הדין.
- 32.3.2 סך של 20,000 ₪ + מע"מ (ברוטו) בתום תקופת ההתייצבות (כהגדרת מונח זה בסעיף 39 להלן).
- 32.3.3 סך של 20,000 ₪ + מע"מ (ברוטו) תוך 30 יום ממועד השלמת הרשימה והתצהיר לתשלום (כהגדרת מונחים אלו בסעיף 46 להלן).
- 32.3.4 שיעור של 14% + מע"מ (ברוטו) מהסכומים שיחולקו בפועל לחברי הקבוצה (בערכי ברוטו).
- 32.4 בי"כ המבקשת ימציא לבי"כ החברה אישורים בדבר ניכוי מס במקור וניהול ספרים כחוק וכן חשבונית מס לפקודת המשיבה לאחר ביצוע כל תשלום.
- 32.5 בקביעת הגמול למבקשת ושכר טרחת בי"כ המבקשת הובאו בחשבון היוזמה שנקטה על ידי המבקשת ובי"כ המבקשת, התועלת הגלומה במאמציהם ובטרחתם של בי"כ המבקשת לטובת כלל חברי הקבוצה ולפיצוי לחברי הקבוצה הזכאים, והעמל הרב שהשקיעו בהשגת הסכם פשרה זה, כמו גם הפעולות הנדרשות מבי"כ המבקשת וזכויות בניסוח וביצוע הסכם פשרה זה.
33. עם מתן תוקף של פסק דין להסכם פשרה זה יתגבש מעשה בית דין בין המשיבה לבין חברי הקבוצה, ולא תעמוד לחברי הקבוצה זכות לפיצוי נוסף כלשהו ביחס לעילות התובענה, למעט חברי קבוצה אשר הודיעו על אי רצונם להיכלל בקבוצה, כמפורט בסעיף 30 להסכם זה לעיל.
34. הסכם פשרה זה מותנה באישורו הבלתי מסויג על ידי בית הדין - ככתבו וכלשונו. לא אושר ההסכם בידי בית-הדין כאמור, רשאי כל צד להודיע על ביטול ההסכם, וזאת לפי שיקול דעתו הבלעדי וללא צורך במתן הנמקה כלשהי. במקרה כאמור ישמור כל צד על מלוא טענותיו, כאשר האמור בהסכם זה ובנספחיו לא יהווה הודאה מצד המשיבה בצדקת התביעה או מצד המבקשת בצדקת טענות המשיבה וההסכם יוצא מתיק בית הדין ולא ישמש לכל הליך משפטי מכל סוג.
35. כמו כן, מוסכם על הצדדים כי ככל שיהיו למעלה מ- 30 חברי קבוצה אשר יבקשו להוציא את עצמם מהקבוצה, אז תעמוד לחברה הזכות להודיע על ביטולו של הסכם פשרה זה.

ח. מתווה ביצוע הסכם הפשרה

36. בתלוף 14 ימים ממועד מתן אישור להסכם פשרה זה על ידי בית הדין הנכבד במשרדי בי"כ החברה, תפרסם החברה הודעה בדבר אישור הסכם פשרה בעיתון יומי בשפה העברית בנוסח המופיע **בנספח 3** להסכם פשרה זה. החברה תישא בעלות פרסום ההודעה בדבר אישור הסכם פשרה. באמצעות ההודעה בדבר אישור הסכם פשרה תיידע החברה את חברי הקבוצה על קיומו של החליף ועל תקופת ההתייצבות לקבלת פיצוי מהחברה כאמור בהסכם פשרה זה ובכפוף לבדיקת עמידתם בתנאי ההסכם.

37. באותו המועד, בחלוף 14 ימים ממועד מתן אישור להסכם פשרה זה על ידי בית הדין הנכבד במשרדי ב"כ החברה, תשלח החברה מכתב בנוסח המופיע **בנספח 4** להסכם פשרה זה (להלן: "המכתב"). באמצעות המכתב תיידע החברה את חברי הקבוצה על קיומו של ההליך ועל תקופת ההתייצבות לקבלת פיצוי מהחברה כאמור בהסכם פשרה זה ובכפוף לבדיקת עמידתם בתנאי ההסכם. המכתב יישלח באמצעות דואר רגיל לכתובת האחרונה של העובד המופיעה ברישומי החברה באותו המועד.
38. בשליחת המכתב ובפרסום המודעה דלעיל תמצה החברה כל חובה ליידוע של חברי הקבוצה על ההליך דנן, ולא תישמע כל טענה מטעם מי מבין חברי הקבוצה כי לא ידע על ההסכם.
39. במסגרת המכתב וההודעה בדבר אישור הסכם פשרה תימסר לעובדים הודעה על תקופת ההתייצבות בת 120 ימים במהלכה הם יהיו רשאים לפנות למשיבה בבקשה להיכלל ברשימת העובדים, שבכפוף לבדיקת זכאותם, יהיו זכאים לקבל תשלום מן החברה כאמור בהסכם זה (להלן: "תקופת ההתייצבות"). במסגרת המכתב וההודעה בדבר אישור הסכם פשרה ימסרו לעובדים: כתובת משרדי החברה, כתובת למשלוח דואר, כתובת למשלוח דוא"ל, מספר הטלפון והפקסמיליה ליצירת קשר.
40. במהלך תקופת ההתייצבות יידרשו העובדים אשר יענו למכתב/להודעה בדבר אישור הסכם פשרה, להגיש בקשה בכתב להיכלל ברשימת העובדים, בנוסח המופיע **בנספח 5** להסכם פשרה זה (להלן: "בקשה בכתב להיכלל ברשימת העובדים"), ולמסרה לחברה במישרין (התייצבות במשרדי החברה), או באמצעות דואר רשום עם אישור מסירה לכתובת משרדי החברה, או באמצעות הדוא"ל עם אישור טלפוני, או הפקסימיליה עם אישור טלפוני והכל כמפורט במכתב/בהודעה בדבר אישור הסכם פשרה.
41. כל העובדים שיגישו לחברה בקשה בכתב להיכלל ברשימת העובדים ירשמו על ידי נציג החברה (להלן: "העובדים הפונים").
42. בתוך 30 ימים מתום תקופת ההתייצבות, תיבדק רשימת העובדים הפונים וייקבע מי מבין העובדים הפונים נכללים בין חברי הקבוצה הזכאים לפיצוי בהתאם להוראות הסכם פשרה זה לעיל (להלן: "תקופת הבדיקה").
43. בתקופת הבדיקה תיבדק תקופת עבודתו של העובד הפונה בחברה; נסיבות סיום העסקתו ולרבות זכאותו לתשלום פיצויי פיטורים על פי חוק פיצויי פיטורים; האם היה זכאי לתוספת ב-12 החודשים שקדמו למועד ניתוק יחסי עובד ומעביד; האם סכום התוספת עלה על 10% משכרו ברוטו החודשי; האם התוספת לא נכללה בבסיס השכר לחישוב פיצויי פיטורים; האם הגיש תביעה או דרישה לתשלום פיצוי בגין עילת התביעה; האם שולם לו פיצוי; האם חתם על כתב ויתור וסילוק או הסכם פשרה הכולל סעיף מיצוי תביעות; וכן פרמטרים נוספים הרלוונטיים להכלתו בקבוצה ולחישוב הפיצוי לו הוא זכאי.
44. לאחר תקופת הבדיקה תיערך רשימה מסודרת של כל העובדים הפונים הזכאים והתשלום המגיע לכל אחד ואחד מהם. כן, תיערך רשימה מסודרת של העובדים הפונים שלא יימצאו זכאים לתשלום והסיבה לאי זכאותם.

45. החברה תשלח לעובד אשר נקבע לגביו כי הוא אינו זכאי לפיצוי בהתאם לאמור בהסכם הפשרה מכתב בדואר המודיע לו על כך, במסגרתו יובהר לעובד מדוע החברה סבורה שאינו זכאי לתשלום על פי הסכם פשרה זה (להלן: "מכתב הדחייה"). עובד כאמור, יוכל להשיג על אי הכללתו ברשימת העובדים הזכאים לפיצוי בפני ב"כ המבקשת וזאת תוך 21 יום ממועד שליחת מכתב הדחייה, במסגרת זו יוכל העובד להמציא אסמכתאות הנוגעות לזכאותו. ב"כ המבקשת יבדוק את השגת העובד, וככל שימצא שיש ממש בטענותיו יקיימו ב"כ הצדדים היועצות ויקבלו החלטה סופית בעניין, וזאת תוך 21 יום מקבלת פניית העובד בכתב. ככל שלא יגיעו באי כוח הצדדים להסכמות בעניין, יפנו הצדדים לקבלת הכרעתו של בית הדין בעניין זכאותו של העובד הספציפי לתשלום פיצוי בהתאם לקבוע בהסכם זה.

46. לאחר בדיקת הסכום לתשלום המגיע לכל עובד זכאי, בהתאם להסכמות שלעיל, תיערך רשימה סופית של כל העובדים הזכאים והתשלום המגיע לכל אחד ואחד מהם (להלן: "העובדים הזכאים"). רשימה זו תיתמך בתצהיר המשיבה ותיחשב כאסמכתא לתשלום (להלן: "הרשימה והתצהיר לתשלום").

47. עובד זכאי רשאי להמציא לחברה אישור פקיד שומה בדבר גובה ניכוי המס שיש לנכות מן הסכום לתשלום, בתוך 60 יום ממועד מסירת הבקשה בכתב להיכלל ברשימת העובדים.

48. החברה תשלח המחאה לעובדים הזכאים בדואר לכתובת מגוריהם כפי שתימסר על ידם במועד הרישום (במסגרת הבקשה בכתב להיכלל ברשימת העובדים), וזאת לאחר ניכוי מיסים ותשלומי חובה החלים על העובד בהתאם לאישור פקיד השומה. לא ימציא עובד זכאי אישור פקיד שומה בתוך התקופה הקצובה לכך, תנכה המשיבה את המס וניכויי החובה כמתחייב על פי דין.

49. יובהר, למען הסר ספק, כי מי מבין חברי הקבוצה אשר על אף המכתב שישלח לו ועל אף פרסום ההודעה בדבר אישור הסכם פשרה לא יגיש בקשה בכתב להיכלל ברשימת העובדים בתוך פרק הזמן הנקוב בסעיף 38 לעיל, הרי שהוא לא יהא זכאי לכל תשלום מן החברה בגין עילת התביעה.

ט. שונות

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

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

52. הצדדים מתחייבים לפעול בתום לב לקיומו של ההסכם ולבצע את כל הפעולות ולחתום על כל המסמכים, האישורים, הטפסים וההודעות, ככל שיידרש, ושיהיה מועיל לצורך ביצוען של הוראות ההסכם.

53. ב"כ המבקשת והמבקשת מתחייבים בזאת לשמור בסודיות מוחלטת את כל הפרטים אשר הגיעו לידיעתם במסגרת הליך זה ובמסגרת ביצוע הסכם פשרה זה ולרבות נתוני שכר של עובדים, זהותם, כתובתם, תעודות הזהות שלהם וכן כל פרט אחר בין אם הוא נוגע לחברה ובין אם הוא נוגע למי מחברי הקבוצה.

- 54. ב"כ המבקשת מתחייב בזאת שלא לייצג כל תובע אינדיבידואלי כנגד החברה או לייצג תובע ייצוגי כנגד החברה בכל עילת תביעה שהיא, וזאת לתקופה של 7 שנים. ב"כ המבקשת והמבקשת מתחייבים שלא לשתף פעולה עם תובע או עורך דין בהגשת תביעה אינדיבידואלית או ייצוגית כנגד החברה בכל עילת תביעה שהיא, וזאת לתקופה של 7 שנים.
- 55. ההסכם יעמוד לעיון לכל דורש במהלך שעות העבודה הרגילות במשרד ב"כ המבקשת ובמשרד ב"כ התכרת במשך התקופה הקבועה לחגשת התנגדויות.
- 56. בכל מחלוקת שבין הצדדים באשר ליישום הוראות הסכם זה, יהיו הצדדים רשאים לפנות לבית הדין ולקבל הוראות מתאימות.
- 57. כתובות הצדדים לצורכי הסכם זה יהיו כמפורט בכותרת הסכם זה.
- 58. הודעות או כתבי בי דין בקשר להסכם זה יומצאו כדין לכתובות כאמור. הודעה או כתב בי דין שישלחו בדואר רשום לכתובות כאמור ייחשבו כאילו הגיעו ליעדן בתוך שלושה ימי עסקים ממועד שיגורן.

הראיה באו הצדדים על החתום:

<p>_____</p> <p>המשיבה</p>	<p>_____</p> <p>המבקשת</p>	
<p>_____</p> <p>עו"ד ברק אבנאי</p>	<p>_____</p> <p>עו"ד שגית זוהר</p> <p>34805</p> <p>ב"כ המבקשת</p>	<p>_____</p> <p>עו"ד אסף נוי</p>
<p>_____</p> <p>עו"ד טובה שרון</p>	<p>_____</p> <p>עו"ד אלון נוי</p>	<p>_____</p> <p>עו"ד אורלי אבירם</p>
<p>ב"כ המשיבה</p>		

נספח 1
בקשה לאישור הסכם פשרה

בנוסח שהוגש לבית הדין

נספח 2

הודעה בדבר הגשת בקשה לאישור הסכם פשרה

הודעת בדבר הגשת בקשה לאישור הסכם פשרה בתביעה ייצוגית
תיק 45961-03-14 רחלי גולן נ' פרטנר תקשורת בע"מ

מובא בזאת לידיעת הציבור כי ביום _____ הוגשה בקשה לאישור הסכם פשרה, בתיק 45961-03-14 רחלי גולן נ' פרטנר תקשורת בע"מ המתנהל בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב - יפו, במסגרתו הוגשה בקשה לאישור תובענה כייצוגית (להלן בהתאמה: **"הסכם הפשרה"**, **"המבקשת"** **"החברה"**, **"הבקשה לאישור"**).

הבקשה לאישור עוסקת בשאלת זכאותם של חברי הקבוצה לתשלום נוסף בגין פיצויי פיטורים כתוצאה מאי הכללת תוספת שכר בגין מכירת שירותי ערך מוסף (Value-Added Service - VAS) ושירותי משלוח חשבונת במייל (להלן במאוחד: **"התוספת"**), אשר משולם לחלק מעובדי החברה, בחישוב השכר הקובע לתשלום פיצויי פיטורים.

במסגרת הסכם הפשרה הוסכם כי לחבר קבוצה אשר ימצא זכאי לתשלום בהתאם לקבוע בהסכם הפשרה, בכפוף לתקופת ההתיישנות ולסטיגים רלוונטיים כמפורט בהסכם הפשרה, ישולם פיצוי בשיעור הקבוע בהסכם הפשרה בגין פיצויי פיטורים שיחושב בהתאם למוצע התוספת ששולמה לאותו חבר קבוצה בשנה שקודם למועד פיטוריו.

חברי הקבוצה עליהם חל הסכם הפשרה הינם עובדי החברה לשעבר שסיימו את עבודתם בחברה בנסיבות המזכות אותם בפיצויי פיטורים, על פי הוראות חוק פיצויי פיטורים, בתקופה הקובעת (החל מיום 24.3.2007 ועד ליום 24.3.2014) ובתקופה המורחבת (החל מיום 25.3.2014 ועד ליום _____), ושהיו זכאים בשנת עבודתם האחרונה לתוספת בסכום העולה על 10% משכרם ברוטו הממוצע התודשי. אך למעט: עובדים אשר שולמו להם סכומים בגין עילת התביעה במסגרת תביעה או דרישה פרטנית, או עובדים אשר חתמו על כתבי ויתור וסילוק או הסכמי פשרה הכוללים סעיפי מיצוי תביעות.

הקבוצה מיוצגת ע"י עוה"ד אסף נוי ואו שגית זוהר ואו ברק אביבי (להלן: **"ב"כ המבקשת"**), והחברה ע"י משרד עוה"ד נחום פינברג ושות' (להלן: **"ב"כ החברה"**).

לאחר ובכפוף לאישור הסכם הפשרה על ידי בית הדין, תפרסם החברה מודעה בעיתון יומי וכן תשלח מכתבים בדואר לפיהם יוזמנו חברי הקבוצה להירשם בהתאם למנגנון הקבוע בהסכם הפשרה להוכחת זכאותם לתשלומים כאמור.

חבר קבוצה אשר אינו מעוניין כי יחול עליו הסכם הפשרה, רשאי לבקש מבית הדין בכתב, עם העתק לבי"כ המשיבה, תוך 45 ימים ממועד פרסום הודעה זו (כאשר ימי הפגרה נמנים על ימים אלה), כי הוא אינו מעוניין שהסכם הפשרה יחול עליו בהתאם לסעיף 18(ו) לחוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו - 2006.

עם מתן תוקף של פסק דין להסכם הפשרה, יתגבש מעשה בית דין בין החברה לבין חברי הקבוצה (למעט לגבי עובדים שיודיעו על פרישתם מן הקבוצה כקבוע בהסכם הפשרה), ולא תעמוד לחברי הקבוצה זכות לפיצוי נוסף כלשהו.

כמו כן הוסכם על המלצה לבית הדין בדבר תשלום שכר טרחה לבי"כ המבקשת ותשלום גמול למבקשת.

אדם הנמנה עם הקבוצה, רשות ציבורית הפועלת לקידום מטרה ציבורית בקשר לעניין שבו עוסקת הבקשה לאישור, ארגון שאישר השר לעניין זה וכן היועמ"ש, רשאים להגיש לבית הדין, בכתב, בתוך 45 ימים מיום פרסום ההודעה (כאשר ימי הפגרה נמנים על ימים אלה) התנגדות מנומקת להסדר הפשרה, בצירוף העתק לבי"כ הצדדים.

הסכם הפשרה עומד לעיון חברי הקבוצה בפנקס התובענות הייצוגיות שבאתר האינטרנט של הנהלת בתי המשפט ובמשרדי בי"כ הצדדים. הנוסח המלא של הסכם הפשרה, על נספחיו, הוא המחייב. בכל מקרה של סתירה בין הוראות הסכם הפשרה לבין האמור בהודעה זו, יגברו ההוראות שבהסכם הפשרה.

תוכן הודעה זו אושר על ידי בית הדין והיא מתפרסמת על פי החלטתו.

נספח 3
הודעה בדבר אישור הסכם פשרה

הודעה בדבר אישור הסכם פשרה בתביעה ייצוגית
תיק 45961-03-14 רחלי גולן נ' פרטנר תקשורת בע"מ

ביום _____ ניתן תוקף של פסק דין להסכם הפשרה, בתיק 45961-03-14 רחלי גולן נ' פרטנר תקשורת בע"מ המתנהל בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב - יפו, במסגרתו הוגשה בקשה לאישור תובענה כייצוגית (להלן בהתאמה: "הסכם הפשרה", "המבקשת" "החברה", "הבקשה לאישור").

הקבוצה מיוצגת ע"י עוה"ד אסף נוי ו/או שגית זוהר ו/או ברק אביבי (להלן: "ב"כ המבקשת"), והחברה ע"י משרד עוה"ד נחום פינברג ושות' (להלן: "ב"כ החברה").

הבקשה לאישור עוסקת בשאלת זכאותם של חברי הקבוצה לתשלום נוסף בגין פיצויי פיטורים כתוצאה מאי הכללת תוספת שכר בגין מכירת שירותי ערך מוסף (Value-Added Service - VAS) ושירותי משלוח חשבונית במייל (להלן במאוחד: "התוספת"), אשר משולם לחלק מעובדי החברה, בחישוב השכר הקובע לתשלום פיצויי פיטורים.

במסגרת הסכם הפשרה הוסכם כי לחבר קבוצה אשר ימצא זכאי לתשלום בהתאם לקבוע בהסכם הפשרה, בכפוף לתקופת ההתיישנות ולסייגים רלוונטיים כמפורט בהסכם הפשרה, ישולם פיצוי בשיעור הקבוע בהסכם הפשרה בגין פיצויי פיטורים שיחושב בהתאם לממוצע התוספת ששולמה לאותו חבר קבוצה בשנה שקודם למועד פיטוריו.

חברי הקבוצה עליהם חל הסכם הפשרה הינם עובדי החברה לשעבר שסיימו את עבודתם בחברה בנסיבות המזכות אותם בפיצויי פיטורים, על פי הוראות חוק פיצויי פיטורים, בתקופה הקובעת (החל מיום 24.3.2007 ועד ליום 24.3.2014) ובתקופה המורחבת (החל מיום 25.3.2014 ועד ליום _____), ושהיו זכאים בשנת עבודתם האחרונה לתוספת בסכום העולה על 10% משכרם ברוטו הממוצע החודשי. אך למעט: עובדים אשר שולמו להם סכומים בגין עילת התביעה במסגרת תביעה או דרישה פרטנית, או עובדים אשר חתמו על כתבי ויתור וסילוק או הסכמי פשרה הכוללים סעיפי מיצוי תביעות.

עובדים שסיימו את עבודתם בחברה תוך זכאות לתשלום פיצויי פיטורים החל מיום 24.3.2007 ועד ליום _____, מוזמנים לפנות בבקשה להיכלל ברשימת העובדים, שבכפוף לבדיקת זכאותם, יהיו זכאים לקבל תשלום מן החברה כאמור בהסכם הפשרה, בתקופה שמיום _____ ועד ליום _____ (להלן: "תקופת ההתייצבות").

ניתן לפנות לחברה במהלך תקופת ההתייצבות על ידי שליחת בקשה בכתב להיכלל ברשימת העובדים למשרדי החברה ברחוב _____ באמצעות דואר רשום עם אישור מסירה; או באמצעות תיבת דוא"ל שכתובתה _____ עם אישור טלפוני במספר _____; או באמצעות הפקסימיליה במספר _____ עם אישור טלפוני במספר _____. למען הסר ספק יובהר כי אישור המסירה החתום או אישור קבלת הדוא"ל/הפקס ישמשו כראייה להתייצבותו של חבר הקבוצה. טופס הבקשה בכתב להיכלל ברשימת העובדים עומד לרשות חברי הקבוצה בפנקס התובענות הייצוגיות שבאתר האינטרנט של הנהלת בתי המשפט, באתר האינטרנט של ב"כ הצדדים, במשרדי החברה ויצורף למכתב שישלח אליהם.

לחברי קבוצה אשר לא ישלחו בקשה בכתב להיכלל ברשימת העובדים במהלך תקופת ההתייצבות לא תישלח הזמנה נוספת, והם ייחשבו כמי שמיצו את זכותם בגין עילות התביעה המוסדרות בהסכם הפשרה.

חבר קבוצה אשר ימצא זכאי לתשלום בהתאם לקבוע בהסכם הפשרה ימציא לחברה אישור פקיד שומה בדבר גובה ניכוי המס שיש לנכות מן הסכום לתשלום המגיע לו, וזאת תוך 60 ימים ממועד התייצבותו. לא ימציא חבר הקבוצה אישור מס בתוך המועד הנ"ל, תנכה החברה את מלוא המס וניכויי החובה כמתחייב על פי דין.

החברה תשלח לעובד אשר נקבע לגביו כי הוא אינו זכאי לפיצוי בהתאם לאמור בהסכם הפשרה מכתב בדואר המודיע לו על כך, במסגרתו יובהר לעובד מדוע החברה סבורה שאינו זכאי לתשלום על פי הסכם הפשרה. עובד כאמור, יוכל להשיג על אי הכללתו ברשימת העובדים הזכאים לפיצוי בפני ב"כ המבקשת וזאת תוך 21 יום ממועד שליחת מכתב הדחייה, במסגרת זו יוכל העובד להמציא אסמכתאות הנוגעות לזכאותו. ב"כ המבקשת יבדוק את השגת העובד, וככל שימצא שיש ממש בטענותיו יקיימו ב"כ הצדדים היוועצות ויקבלו החלטה סופית בעניין, וזאת תוך 21 יום מקבלת פניית העובד בכתב. ככל שלא יגיעו באי כוח הצדדים להסכמות בעניין, יפנו הצדדים לקבלת הכרעתו של בית הדין בעניין.

הסכם הפשרה עומד לעיון חברי הקבוצה בפנקס התובענות הייצוגיות שבאתר האינטרנט של הנהלת בתי המשפט ובמשרדי בייכ הצדדים. הנוסח המלא של הסכם הפשרה, על נספחיו, הוא המחייב. בכל מקרה של סתירה בין הוראות הסכם הפשרה לבין האמור בהודעה זו, יגברו ההוראות שבהסכם הפשרה.

תוכן הודעה זו אושר על ידי בית הדין והיא מתפרסמת על פי החלטתו.

אין באמור בהודעה זאת משום התחייבות לתשלום כלשהו.

נספח 4

מכתב בדבר יידוע חברי הקבוצה על קיומו של ההליך ועל תקופת
ההתייצבות לקבלת פיצוי מהחברה

הנדון: הודעה בדבר אישור הסכם פשרה בתביעה ייצוגית
תיק 45961-03-14 רחלי גולן נ' פרטנר תקשורת בע"מ

על פי רישומנו, יתכן והינך זכאי/ת לפיצוי כספי מכוח הסכם פשרה בתובענה ייצוגית, כפי שיפורט להלן:

ביום _____ ניתן תוקף של פסק דין להסכם הפשרה, בתיק 45961-03-14 רחלי גולן נ' פרטנר תקשורת בע"מ המתנהל בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב - יפו, במסגרתו הוגשה בקשה לאישור תובענה כייצוגית (להלן בהתאמה: "הסכם הפשרה", "המבקשת" "החברה", "הבקשה לאישור").

הקבוצה מיוצגת ע"י עוה"ד אסף נוי ו/או שגית זוהר ו/או ברק אביבי (להלן: "ב"כ המבקשת"), והחברה ע"י משרד עוה"ד נחום פינברג ושות' (להלן: "ב"כ החברה").

הבקשה לאישור עוסקת בשאלת זכאותם של חברי הקבוצה לתשלום נוסף בגין פיצויי פיטורים כתוצאה מאי הכללת תוספת שכר בגין מכירת שירותי ערך מוסף (Value-Added Service - VAS) ושירותי משלוח חשבונית במייל (להלן במאוחד: "התוספת"), אשר משולם לחלק מעובדי החברה, בחישוב השכר הקובע לתשלום פיצויי פיטורים.

במסגרת הסכם הפשרה הוסכם כי לחבר קבוצה אשר ימצא זכאי לתשלום בהתאם לקבוע בהסכם הפשרה, בכפוף לתקופת ההתיישנות ולסייגים רלוונטיים כמפורט בהסכם הפשרה, ישולם פיצוי בשיעור הקבוע בהסכם הפשרה בגין פיצויי פיטורים שיחושב בהתאם לממוצע התוספת ששולמה לאותו חבר קבוצה בשנה שקודם למועד פיטוריו.

חברי הקבוצה עליהם חל הסכם הפשרה הינם עובדי החברה לשעבר שסיימו את עבודתם בחברה בנסיבות המזכות אותם בפיצויי פיטורים, על פי הוראות חוק פיצויי פיטורים, בתקופה הקובעת (החל מיום 24.3.2007 ועד ליום 24.3.2014) ובתקופה המורחבת (החל מיום 25.3.2014 ועד ליום _____), ושהיו זכאים בשנת עבודתם האחרונה לתוספת בסכום העולה על 10% משכרם ברוטו הממוצע החודשי. אך למעט: עובדים אשר שולמו להם סכומים בגין עילת התביעה במסגרת תביעה או דרישה פרטנית, או עובדים אשר חתמו על כתבי ויתור וסילוק או הסכמי פשרה הכוללים סעיפי מיצוי תביעות.

עובדים שסיימו את עבודתם בחברה תוך זכאות לתשלום פיצויי פיטורים החל מיום 24.3.2007 ועד ליום _____, מוזמנים לפנות בבקשה להיכלל ברשימת העובדים, שבכפוף לבדיקת זכאותם, יהיו זכאים לקבל תשלום מן החברה כאמור בהסכם הפשרה, בתקופה שמיום _____ ועד ליום _____ (להלן: "תקופת ההתייצבות").

ככל שהינך מעוניינת/ך שזכאותך לפיצוי כספי מכוח הסכם הפשרה תיבדק, הינך מתבקשת/ת לפנות לחברה באמצעות הבקשה בכתב המצורפת למכתב זה.

ניתן לפנות לחברה במהלך תקופת ההתייצבות על ידי שליחת בקשה בכתב להיכלל ברשימת העובדים למשרדי החברה ברחוב _____ באמצעות דואר רשום עם אישור מסירה; או באמצעות תיבת דוא"ל שכתובתה _____ עם אישור טלפוני במספר _____; או באמצעות הפקסימיליה במספר _____ עם אישור טלפוני במספר _____. למען חסר ספק יובהר כי אישור המסירה תחתום או אישור קבלת הדוא"ל/הפקס ישמשו כראייה להתייצבותו של חבר הקבוצה. טופס הבקשה בכתב להיכלל ברשימת העובדים עומד לרשות חברי הקבוצה בפנקס התובענות הייצוגיות שבאתר האינטרנט של הנהלת בתי המשפט, באתר האינטרנט של ב"כ הצדדים, במשרדי החברה ומצורף למכתב זה.

לחברי קבוצה אשר לא ישלחו בקשה בכתב להיכלל ברשימת העובדים במהלך תקופת ההתייצבות לא תישלח הזמנה נוספת, והם ייחשבו כמי שמיצו את זכותם.

חבר קבוצה אשר ימצא זכאי לתשלום בהתאם לקבוע בהסכם הפשרה ימציא לחברה אישור פקיד שומה בדבר גובה ניכוי המס שיש לנכות מן הסכום לתשלום המגיע לו, וזאת תוך 60 ימים ממועד התייצבותו. לא ימציא חבר הקבוצה אישור מס בתוך המועד הנ"ל, תנכה החברה את מלוא המס וניכויי החובה כמתחייב על פי דין.

החברה תשלח לעובד אשר נקבע לגביו כי הוא אינו זכאי לפיצוי בהתאם לאמור בהסכם הפשרה מכתב בדואר המודיע לו על כך, במסגרתו יובהר לעובד מדוע החברה סבורה שאינו זכאי לתשלום על פי הסכם הפשרה. עובד כאמור, יוכל להשיג על אי הכללתו ברשימת העובדים הזכאים לפיצוי בפני ב"כ המבקשת וזאת תוך 21 יום ממועד שליחת מכתב הדחייה, במסגרת זו יוכל העובד להמציא אסמכתאות הנוגעות לזכאותו. ב"כ המבקשת יבדוק את השגת העובד, וככל שימצא שיש ממש בטענותיו יקיימו ב"כ הצדדים היוועצות ויקבלו החלטה סופית בעניין, וזאת תוך 21 יום מקבלת פניית העובד בכתב. ככל שלא יגיעו באי כוח הצדדים להסכמות בעניין, יפנו הצדדים לקבלת הכרעתו של בית הדין בעניין.

הסכם הפשרה עומד לעיון חברי הקבוצה בפנקס התובענות הייצוגיות שבאתר האינטרנט של הנהלת בתי המשפט ובמשרדי ב"כ הצדדים. הנוסח המלא של הסכם הפשרה, על נספחיו, הוא המחייב. בכל מקרה של סתירה בין הוראות הסכם הפשרה לבין האמור בהודעה זו, יגברו ההוראות שבהסכם הפשרה.

תוכן מכתב זה אושר על ידי בית הדין והוא נשלח על פי החלטתו.

אין באמור בהודעה זאת משום התחייבות לתשלום כלשהו.

נספח 5

בקשה בכתב להיכלל ברשימת העובדים

תאריך: _____

לכבוד
פרטנר תקשורת בע"מ

שלום רב,

הנדון: בקשה בכתב להיכלל ברשימת העובדים

בהמשך למכתבכם בנוגע לאישור הסכם פשרה כאמור בסעיף 25(א)(4) לחוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו - 2006, מצורפים הפרטים הבאים:

שם מלא	
מס' ת.ז.	
מס' טלפון 1	
מס' טלפון 2	
כתובת דוא"ל	
תפקיד אחרון בחברה	
מועד תחילת עבודה בחברה	
מועד סיום עבודה בחברה	
כתובת לשליחת המתאה במידה ואמצא זכאי	
פרטי חשבון בנק לתשלום הפיצוי במידה ואמצא זכאי	

למכתב זה מצורף צילום ת.ז. וככל שיש בידיי מסמכים המעידים על עבודתי בחברה:

תלוש שכר טופס 106 אישור המוסד לביטוח לאומי.

אני מצהיר שאין בידיי מסמכים המעידים על עבודתי בחברה.

ידוע לי כי הפיצוי שישולם לי, במידה ואמצא זכאי, כפוף למיסים ותשלומי חובה. ככל שלא אמצא אישור פקיד שומה בדבר גובה ניכוי המס שיש לנכות מן הסכום לתשלום תוך 60 יום ממועד בקשה זו, תנכה החברה את המס וניכויי החובה כמתחייב על פי דין.

בחתימתי מטה אני מאשר לחברה להעביר מסמכים רלוונטיים לבדיקת זכאותי לתשלום מכוח הסכם הפשרה לבי"כ המבקשת עו"ד אסף נוי ו/או עו"ד שגית זוהר ו/או עו"ד ברק אביבי.

ולראיה באתי על החתום:

שם מלא _____ חתימה _____ תאריך _____