

הודעה על אפשרות להגיש התנגדויות לבקשה לאישור הסדר פשרה בתובענה ייצוגית

ניתנת בואת הודעה בהתאם לסעיף 25 לחוק תובענות ייצוגיות, התשי"ו-2006 (להלן: "חוק תובענות ייצוגיות"), כי ביום 9/6/15 הוגשה לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב (להלן: "בית הדין"), בקשה בהליך שמספרו 56835-07-12 לאישור הסכם פשרה (להלן: "הסכם הפשרה"), אשר נחתם בעניין (להלן: "בקשת האישור") שבין דרגו מיכאל (להלן: "המבקש") לבין יוניטד שיא בע"מ (להלן: "החברה"). עניינה של בקשת האישור בטענה, כי החברה לא הפרישה עבור עובדיה אשר הועסקו על ידה למשך 6 חודשים לפחות, כספים לקרן פנסיה בהתאם להוראות צו ההרחבה בענין המוסכים. יודגש, כי בהתאם להחלטת בית הדין, רשאי כל אדם הנמנה על הקבוצה שבשמה הוגשה הבקשה להגיש את התנגדותו בכתב עד ליום 11/9/15.

עיקרי הסכם הפשרה

חברי הקבוצה נשוא ההסדר אשר זכאים לפיצוי בהתאם להסכם הפשרה הינם: כל מי שהועסק במוסך בחברה החל מיום 6.12.2011 ועד ליום 1.3.2015 ואשר מתקיימים ביחס אליהם התנאים המצטברים הבאים: (1) תקופת העסקה בחברה נמשכה מעל ל- 6 חודשים (2) לא הופרשו לעובד מלוא הכספים לקרן פנסיה בהתאם לצו ההרחבה (3) לא ניהל ו/או מנהל הליך משפטי כנגד החברה (4) לא הגיע להסכם פשרה עם החברה (להלן: "חברי הקבוצה").

במשך תקופה של 90 יום, שתחילת בתוך 30 יום ממועד מתן פסק הדין, יתקיימו מנישות בימים ג' ו-ה' החל מהשעה 10:00 ועד השעה 16:00 למעט ימי ת"ל (להלן: "המנישות"), אליהן מוזמנים להגיע כל עובדי החברה שברצונם להודיע על הצטרפותם לקבוצה המיוצגת. במהלך המנישות יסבר לנוכחים מטרות ההליך. כל עובד שיבקש להצטרף לקבוצה המיוצגת, כאמור לעיל, מתבקש להגיע למנישה ולמסור בה את פרטיו האישיים, מענו הרשום, צילום ת.ג. ותלושי שכר מתקופת עבודתו בחברה ולהלופין, אישור משריות המס בדבר תקופת עבודתו ושכרו בחברה. בהתאם לפרטים שימסרו במנישה יחושב הפיצוי לעובדים הזכאים וזאת, בהתאם למנגנון המתואר בהסדר הפשרה שיוצג במהלך המנישה לעיון העובדים.

הפיצוי לכל אחד מהעובדים הפונים הזכאים ייקבע בהתאם למנגנון הבא (להלן: "מנגנון הפיצויים"): תחילה יחושב הסכום הכולל של השכר (בהגדרתו בתקנות פיצויי פיטורים, התשי"ד-1964) ששולם לעובד בתקופת העסקתו ו/או בתקופה הקובעת, לפי הקצרה מביןן בהתאם לתלושי השכר שמצויים ברשות המשיבה (להלן: "השכר הכולל"). הפיצוי לעובד יחושב לפי 6% מתוך השכר הכולל, בקיזוז הכספים ששולמו לעובד בגין הפרשות לקרן פנסיה ו/או ביטוח מנהלים בתקופת העסקתו ו/או בתקופה הקובעת, לפי הקצרה מביןן (להלן: "הפיצויים"). מסכום זה יקוזזו כספים אשר שולמו לעובד בגין הפרשות לקרן פנסיה ו/או ביטוח מנהלים.

הסכם הפשרה לא יהווה מעשה ב-דין כלפי עובד שלא קיבל כספים באמצעות הליך זה. הסכם הפשרה מהווה מעשה ב-דין אך בנוגע לכך שלא יהיה ניתן להגיש תובענה ייצוגית בקשר לעילת התביעה כנגד החברה.

הגמול ושכ"ט שנמסק למבקשת עובדי: החברה תשלם למבקש סך של 4,000 ₪ בגין גמול מיוחד וטרחתו בגין הגשת הבקשה לאישור תובענה ייצוגית, סך של 2,000 ₪ בגין פיצוי עבור אי הפרשות לקרן פנסיה סך של 14,000 ₪ בגין פיצוי עבור תביעתו האישית כלפי החברה. החברה תשלם לבי"כ המבקש שכ"ט והוצאות בסך של 160,000 ₪ בצירוף מע"מ. בנוסף, כל מי שימנה על חברי הקבוצה, ישא בשכ"ט שביעור של 1% מכל סכום שיתן לו כתוצאה מהסכם פשרה זה. עוד יובהר, כי האמור בסעיף זה יוסבר לכל חבר קבוצה בטרם קבלת הסכמתו להמנות על חברי הקבוצה.

הסכם הפשרה עומד לעיון קבוצת התובעים בפקס התובענות הייצוגיות, וכן במזכירות בית הדין לעבודה בתל אביב בין השעות 08:30 ל- 12:30, וכן בתיאום מראש אצל בי"כ המשיבה ע"י בי"כ עוה"ד רמי קוגן ו/או שגיב עורא, מרחוב ברקוביץ 4 (מגדל המוזיאון, קומה 23), תל אביב 64238, טל: 03-6091219. האמור לעיל מהווה תמצית בלבד של הסכם הפשרה. הנוסח המלא של הסכם הפשרה הוא המחייב. בכל מקרה של סתירה בין הוראות הסכם הפשרה לבין האמור במודעה זו, יקבעו הוראות הסכם הפשרה.

שגיא עזרא, עו"ד
בי"כ המבקש
איתי בסיס, עו"ד
בי"כ המשיבה