



בית הדין הארצי לעבודה

עת"צ 58437-01-22

ניתן ביום 29 נובמבר 2022

1. גיא טגן
2. דניאל בן טוב
3. צגה גברה

המערערים

-

1. אבטחה מבצעית - גלובל סקוריטי ד.ו. בע"מ
2. הסתדרות העובדים הלאומית

המשיבות

בפני השופטת לאה גליקסמן, השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, השופטת חני אופק גנדלר נציגת ציבור (עובדים) גב' עירית אלטשולר זמני, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' יעל עפרון

ב"כ המערערים עו"ד עמנואל סולומונוב, עו"ד שירה רווה פרטוש
 ב"כ המשיבה 1 עו"ד ערן גולן
 ב"כ המשיבה 2 עו"ד רן קונפינו, עו"ד אוראל אוזן אלל

פסק - דין

1. לפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי חיפה (השופט טל גולן ונציגי הציבור מר זיאד אבו חבלה ומר נחום שויצקי; ת"צ 18-09-27725), שבגדרו נדחתה בקשת המערערים לאישור תובענה כייצוגית בקשר לניכוי משכרם, בשל קיומו של ארגון עובדים פעיל במשיבה 1 (להלן – **המעסיקה**) ובשל קיומו של הסדר אכיפה לעילת התביעה שבבקשה. עם זאת, ובשל תרומת המערערים להעלאת המודעות לניכוי, חויבה המעסיקה בתשלום גמול בסך של 1,500 ₪ לכל מערער ושכ"ט עו"ד בסך של 7,500 ₪.

2. הרקע העובדתי הרלוונטי להכרעתנו הוא כמפורט להלן:

- 2.1. המעסיקה אפשרה לעובדיה לבחור אם תשלום שכרם החודשי יהא באמצעות המחאה, או לחלופין באמצעות העברה בנקאית תוך ניכוי 25 ₪ משכר העובד בגין עלויות ההעברה.
- 2.2. עובדים שבחרו כי תשלום שכרם יהא בדרך של העברה בנקאית - ניכתה המעסיקה משכרם סך של 25 ₪ בגין כל העברה.



בית הדין הארצי לעבודה

עת"צ 58437-01-22

- 2.3. לטענת המערערים, פעולה זו אינה חוקית ומנוגדת להוראת סעיף 25 לחוק הגנת השכר, תשי"ח – 1958. המעסיקה השיבה כנגד כך כי העובדים אישרו בכתב ניכוי זה.
- 2.4. המערערים פנו בפנייה מוקדמת בקשר לניכוי למעסיקה ולמשיבה 2, ארגון העובדים היציג במעסיקה (להלן – **לאומית**), במכתב מיום 24.4.2018.
- 2.5. לטענת לאומית, ביום 24.6.2018 נעשה ניסיון לשלוח מענה לב"כ המערערים אלא שניסיון זה לא צלח בשל טעות בהקלדת כתובת הדואר האלקטרוני. במענה זה הובהר, בין היתר, כי נעשתה פניה למעסיקה על ידי ארגון העובדים כדי לבדוק את הניכוי.
- 2.6. כפי העולה מהחומר שבתיק, החל מחודש יוני 2018 המעסיקה הפסיקה את הניכוי האמור, ובהמשך חדלה באופן כמעט מוחלט מביצוע הפקדות לחשבונות בנק של העובדים ותחת זאת החלה לשלם באמצעות המחאות בלבד. על כך הודיעה המעסיקה בכתב-טענות שהגישה ביום 28.2.2019, והודעה זו נתמכה באישור רואה חשבון מטעמה. לטענת המערערים, מדובר ב"הודעת חדילה" ו"הודאת בעל דין" המצדיקה אישור הבקשה.
- 2.7. ביום 5.8.2018 נעשתה פניה נוספת מלאומית אל המעסיקה.
- 2.8. בספטמבר 2018 הוגשה הבקשה לאישור תובענה ייצוגית מושא ערעור זה.
- 2.9. ביום 14.5.2019 הודיעה לאומית כי נחתם הסכם קיבוצי מיוחד בינה לבין המעסיקה שעניינו השבה מלאה של הכספים שנוכו משכרם של עובדי המעסיקה. לצורך כך אף נפתח חשבון בנק ייעודי, והופקד בו סך של 130,000 ₪.
- 2.10. המעסיקה הגישה בקשה לסילוק הבקשה על הסף אשר נדחתה בהחלטה מיום 26.3.19 נוכח קביעת בית הדין האזורי כי יש לערוך בירורים עובדתיים טרם תתקבל החלטה. בקשת רשות ערעור על ההחלטה נדחתה (בר"ע 52319-06-19).
3. בית הדין האזורי, לאחר שמיעת ראיות, קבע בפסק דינו כי יש לדחות את הבקשה משני הנימוקים הבאים (סעיף 33 לפסק הדין, ההדגשות במקור):



בית הדין הארצי לעבודה

עת"צ 58437-01-22

"ראשית – חלות המניעות הסטטוטורית בדבר הגשת בקשת אישור תובענה ייצוגית, לאור קיומו של הסכם קיבוצי (מיוחד, במקרה זה), וקיומו של ארגון עובדים פעיל אצל המעסיקה. כמו כן, הוכח כי ארגון העובדים הינו ארגון 'חי וקיים' שמבצע שלל פעילויות קיבוציות אל מול המעסיקה, עבור ובשביל עובדי המעסיקה;

שנית – בנסיבות העניין, התובענה הייצוגית אינה הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת, היות שלאחר הגשת הבקשה ומתוך הכרה דה-פקטו של המעסיקה בצורך להחזיר את הכספים שנגבו מהעובדים, גובש עם ארגון העובדים הסדר השבה, שהביא באחוזי הצלחה ניכרים ביותר להשבה משמעותית, באופן שהינו עדיף בהרבה על המשך ניהול ההליך הנוכחי."

4. בהיבט היישומי קבע בית הדין האזורי כי חלה המניעות מכוח פרט 10(3) לתוספת השנייה לחוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006 (להלן: **החוק**) וזאת על יסוד עדותה של גב' אלינה שקודניקוב, רכזת יחסי עבודה בחטיבת נותני שירותים בארגון העובדים. וכך נאמר בהקשר זה (סעיף 34 לפסק הדין, ההדגשות במקור):

"באופן כללי וביחס לזכויות עובדי המעסיקה – בין המעסיקה לבין ארגון העובדים נחתמו שני הסכמים קיבוציים מיוחדים, ביום 3.4.2011 וביום 6.12.2015, כאשר האחרון מביניהם כלל מנגנון של אכיפה. מנגנון זה כלל את הקמתה של ועדה אכיפה, שתכליתה לבדוק שזכויותיהם של עובדי המעסיקה ניתנות ומשולמות להם, כנדרש על פי חוקי המגן, צווי ההרחבה וההסכמים הקיבוציים החלים אצל המעסיקה;

- ארגון העובדים הינו ארגון פעיל, שמבצע אצל המעסיקה אכיפות תקופתיות, שמטרתן לבדוק ולוודא כי המעסיקה משלמת באופן מלא לעובדיה את מלוא זכויותיהם, ובכלל זה באמצעות הפעילות של אלינה עצמה. אשר לפעילות ועדת האכיפה, ארגון העובדים צירף הוכחות לפעילות שבוצעה בשנים 2016 ו-2017. מעבר לכך, ארגון העובדים אף מספק שירות שניתן לעובדי המעסיקה של בדיקת שכר, אשר נעשית על ידי אלינה;

- כמו כן, ארגון העובדים מבצע הדרכות בנושא זכויות עובדים ודיני עבודה, השתתפות בועדות פריטטיות, ועדות משמעת ושימועים;

- באופן פרטני, ארגון העובדים פעל בנושא הספציפי של אי-תשלום דמי הבראה לעובדים שעתיים, לפי הוראות צו ההרחבה בענף השמירה. כך גם בעניינם הספציפי של עובדי הניקיון של המעסיקה, שמוצבים אצל המעסיקה בבית משפט השלום



בית הדין הארצי לעבודה

עת"צ 58437-01-22

בקריאות, שבוצעה להם צבירה בחסר של ימי חופשה, אי-תשלום מלא של דמי חגים ואי-קבלת שכר בגין יום בחירות;
 - פעילותו הקיבוצית של ארגון העובדים נעשתה גם לגבי המבקשים עצמם, שאף מודעים היטב לפעילותו של ארגון העובדים. באופן ספציפי פעל ארגון העובדים, בין סוף שנת 2017 לאמצע שנת 2018, לכך שלזכות המבקשים יבוצעו הפרשות פנסיוניות משכרם (סוגיה שאליה אף התייחס בא-כוח המבקשים במסגרת מכתביו אל המעסיקה). כך הוא הנכון, ספציפית, גם ביחס למבקש טגן, שזכה לייצוג בשימוע. עוד נציין, כי כאשר נשאלו המבקשים בהקשר זה במהלך עדותם, הם לא הכחישו עובדות אלה. אשר לאלינה, היא לא נחקרה ביחס לטענותיה הנ"ל, והן לא נסתרו על ידי המבקשים;
 - באופן פרטני וביחס לעילות נשוא הבקשה – עוד פירט והוכיח ארגון העובדים, כי עוד לפני הגשת הבקשה, הוא טיפל בפניית ב"כ המבקשים ביחס לעילת הבקשה. כך, בעוד שמכתב ב"כ המבקשים התקבל אצלו ביום 13.5.2018, הרי שכבר ביום 24.6.2018 נשלחה תשובה בהקשר זה (שהעברתה לא צלחה בשל טעות בהקלדת הכתובת האלקטרונית), שבה פורט בין היתר כי נעשתה פניה למעסיקה כדי לבדוק את הנושא;
 ביום 5.8.2018 נעשתה פניה נוספת מארגון העובדים אל המעסיקה, וכן נשלחה תשובה נוספת לב"כ המבקשים ביום 7.8.2018 (הפעם עם הכתובת הנכונה). בדיעבד, רק בחודש 11/2018 השיבה המעסיקה לפניה, לאור מחלת הגורם הרלוונטי אצלה, שהיתה אחראית לנושא האכיפה;
 ארגון העובדים אף הדגיש, כי הניכוי שבוצע משכרם של עובדי המעסיקה אינו משתקף בתלושי השכר שלהם, ולכן הוא לא יכול היה לאתר את הנושא מבעוד מועד, ללא פניה מוקדמת מצד מי מעובדי המעסיקה. ראו גם בעדותה של אלינה: "גם הנושא של התובענה לעולם לא עלה בפניי. תראו, זה עובדים שמכירים אותי. זה עובדים שברמה, בואו נגיד, פעם בחודש ביקרתי שם. לפחות פעם בחודש. לעולם לא שמעתי דבר כזה. נראה לך שלא הייתי מטפלת בזה?"
 מכלל האמור לעיל, הוכח כדבעי כי המעסיקה וארגון העובדים מקיימים יחסי עבודה קיבוציים שהינם פעילים וסדירים. עוד הוכח, כי ארגון העובדים הינו ארגון 'חי וקיים', שעסק ועוסק בנושא אכיפת זכויות ביחס לעובדי המעסיקה. הוכח גם, כי ארגון העובדים לא זנח כלל את הטיפול בניכוי שבוצע משכרם של עובדי המעסיקה, נשוא הבקשה שלפנינו".

5. בהקשר לזכות הקונקרטית היה בית הדין האזורי ער לכך שפעולת הארגון אולי לא היתה מהירה מספיק וכי לא בוצעה על ידי חברי ועדת האכיפה, אלא על ידי מתמחה. חרף זאת, נקבע כי "אין בכך כדי לפגוע ב'תמונה הכוללת', ובמאמצי





בית הדין הארצי לעבודה

עת"צ 58437-01-22

הניכרים של ארגון העובדים להשבת הכספים לעובדי המעסיקה". מאמצים אלה פורטו בגדר הנימוק השני, ולפיהם בתמצית "הסדר ההשבה הביא להחזר משמעותי, ואולי אף משמעותי ביותר, של הכספים שנגבו על ידי המעסיקה מעובדיה. לפנינו אף הוכח כי במסגרת הסדר האכיפה, ביצע ומבצע ארגון העובדים השבה יעילה ומהירה של כספים לידי עובדי המעסיקה, הכוללת אחוזי מיצוי גבוהים" (סעיף 39 לפסק הדין). בית הדין פירט את מהלך פעולות האכיפה, והיה ער לטענות המערערים כי נפלו בו ליקויים. עם זאת, הוא לא מצא לקבל את השגות המערערים שכן אלה נטענו בעלמא ולא הוכחו ובתוך כך ציין כי המערערים "לא הוכיחו שיש עובד כלשהו של המעסיקה, שהיה זכאי להחזר במסגרת הסדר ההשבה, ולא קיבל אותו" (סעיף 45 לפסק הדין).

6. המערערים הלינו בערעורם הן על עצם דחיית בקשתם לאישור תובענה ייצוגית, והן על גובה הגמול ושכר הטרחה שנפסק לזכותם. לשיטתם, פעולות ארגון העובדים לא הובילו כלל ועיקר למיצוי הזכות, ופסק הדין – לרבות הגמול ושכר הטרחה הסמליים שנפסקו לזכותם – מרתיע מפני הגשת בקשות לאישור תובענות ייצוגיות, גם בנושא כה חשוב של ניכוי קבוע משכרם של עובדים מוחלשים.

7. לאחר שעיינו בכל חומר התיק ובחנו את טענות הצדדים הגענו לכלל מסקנה כי דין הערעור להידחות בכל הנוגע לדחיית הבקשה לאישור ניהול התובענה כייצוגית כיוון שבנסיבות הענין חל הסייג הקבוע בפרט 10(3) לתוספת השנייה לחוק. נוכח מסקנה זו סבורים אנו כי מתייתר הצורך לבחון את הנמקתו השניה של בית הדין האזורי.

8. בתמצית, נציין כי המערערים טענו כי שגה בית הדין עת קבע כי חל הסייג בפרט 10(3) לתוספת השניה. לטענתם, היה מקום ליתן משקל לכך שארגון העובדים הצטרף להליך כמי שכפאו שד; טעה בית הדין בקובעו כי נעשתה אכיפה אפקטיבית, ולא נתן משקל לכך שהאכיפה החלה לאחר הגשת בקשת אישור ניהול התובענה כייצוגית, כשהסכם האכיפה נחתם שמונה חודשים לאחר הגשת התובענה; המעסיקה והמשיבה 1 לא הביאו ראיות ביחס ליישום הסכם ההשבה, ובהמשך פירט טענות קונקרטיות בנוגע לכך, שלא נרחיב עליהן את הדיבור נוכח מסקנתנו בנוגע לתחולת פרט 10(3). לאומית הדגישה בתגובתה כי קביעות בית הדין האזורי בנוגע לתחולת הסייג ופעולות האכיפה משקפות את המציאות וכי יש לאמץ את



בית הדין הארצי לעבודה

עת"צ 58437-01-22

קביעות בית הדין האזורי על מנת שתכלית חוק תובענות ייצוגיות ופרט 10(3) תישמר. עוד מציינת לאומית כי בהתאם להלכה הפסוקה אין לגזור מכך שלא ניתן מענה על ידה לפני המוקדמת כי אינה ארגון מתפקד. המעסיקה טענה כי קביעת בית הדין כי הארגון מתפקד ולכן חל הסייג הסטטוטורי מעוגנת בהלכה הפסוקה, וכי אין הכרח שיינקטו פעולות אכיפה לצורך החלת הסייג בפרט 10(3) לתוספת השניה לחוק. קביעת בית הדין מעוגנת בהלכה הפסוקה והמערערים לא הצביעו על טעם לאיבחונה או סיוגה.

9. לטעמינו, לצורך תחולת הסייג הקבוע בפרט 10(3) יש לבחון אם במקום העבודה הרלוונטי ארגון עובדים יציג ופעיל, וכן "האם ארגון העובדים פועל לקידום זכויות העובדים והאם פעילות זו מבססת דרך אפקטיבית לאכיפתן של הזכויות הנתבעות. פעולה זו אינה חייבת להיות אופטימאלית, אך היא חייבת להתקיים ולהיות לא רק 'הצגה' של פעילות" (מתוך בג"צ 1893/11 הארגון הארצי של מפעלי השמירה והאבטחה בישראל נ' בית הדין הארצי לעבודה (27.10.15), פסקה 79). בהמשך פורטו אמות המידה לבחינת שאלה זו. וכך נאמר (סעיף 80):

"הקביעה מתי עסקין במצב עניינים שכזה תלויה, כמובן, בנסיבותיו של כל מקרה ומקרה. באופן כללי, על מנת להשיב על השאלה האם קיים בנסיבות העניין הסכם קיבוצי "המסדיר" את יחסי העבודה על בית הדין לעבודה לבחון האם ארגון העובדים פועל להבטחת זכויות העובדים. על בית הדין לשקול את כלל נסיבות המקרה, ובכללן: מאפייניו של ענף התעסוקה המדובר; קיומן או העדרן של הפרות זכויות שיטתיות; את סוג הזכויות שנפגעו; פועלו של ארגון העובדים (הן ביחס לזכויות שנפגעו והן באופן כללי); נגישותו של ארגון העובדים לטיפול בפניות פרטיקולריות של עובדים, על יסוד ההנחה שארגון עובדים מתפקד חייב להעמיד לרשות העובדים שאותם הוא מייצג מנגנון פעיל ויעיל לבחינת תלונותיהם ולאכיפת זכויותיהם; תפקודו הכללי של ארגון העובדים בכל הנוגע לשמירה על זכויותיהם של עובדים; יכולתו של ארגון העובדים להביא לאכיפת זכויות העובדים בפועל, כך שיקבלו את המגיע להם מן המעסיק; וכן את יכולתו של ארגון העובדים לפעול גם לאכיפת זכויות בעבר ולא רק במבט צופה פני עתיד".

10. הנה כי כן, בחינת הסייג הקבוע בפרט 10(3) נעשית מתוך נקודת מבט רחבה, הנותנת בין היתר משקל לפעילות הארגון בקשר לזכות נשוא התובענה, אך הבחינה אינה מתמצה בכך. משמעות הדברים היא כי העובדה שבקשה לאישור תובענה ייצוגית



בית הדין הארצי לעבודה

עת"צ 58437-01-22

הניעה את הארגון לפעול בקשר לעילת התובענה, כשלעצמה, אינה שוללת בהכרח את תחולת הסייג הקבוע בפרט 10(3) לחוק, שכן ייתכן כי בחינתם הרחבה של הדברים תוביל למסקנה כי הארגון פעל עוד טרם הגשת הבקשה בצורה מספקת לקידום זכויות העובדים. במצב דברים זה העובדה שארגון העובדים החל לפעול באופן ממשי לאחר הגשת התובענה בקשר לזכות הנתבעת אינה שוללת בהכרח את תחולת הסייג הקבוע בפרט 10(3) לחוק. לענין זה יפים הדברים שנאמרו בע"ע 41358-07-15 אופינקרו פיקו - שיכון ובינוי סולל בונה תשתיות בע"מ (28.1.19)). וכך נאמר:

"בחינת טענות המערערים מעלה כי הם אינם טוענים שלא קיים בחברות ארגון עובדים מתפקד ופעיל, וטענותיהם סבות על אופן ההתנהלות של ארגון העובדים בכל הנוגע לקרנות. ככלל, ובהעדר נסיבות חריגות, אנו סבורים שלא ניתן להקיש מהפסיקה שלפיה אין תחולה לפרט 10(3) בנסיבות שבהן ארגון העובדים אינו מתפקד ואינו פועל לאכיפת זכויות העובדים לנסיבות שבהן מועלות טענות כנגד אופן פעילותו של הארגון.

... הרחבת הסייג לתחולת פרט 10(3) גם למקרים שבהם הטענות הן כנגד אופן פעילותו של ארגון העובדים, מסכלת את התכלית – שמירה על כוחו של ארגון העובדים לפעול לקידום זכויות העובדים ואכיפתן.

..... אכן, בנסיבות מסוימות, מחדלו של ארגון העובדים מלפעול לאכיפת זכויות העובדים עשוי להקים לעובד עילת תביעה של העדר ייצוג הולם ..., ובית הדין דן בטענות בנוגע להעדר פעילותו של ארגון עובדים בעת בחינת תחולתו של פרט 10(3) אולם יש שוני מהותי בין בחינת הטענה אם ארגון העובדים אינו מתפקד במקום העבודה או אינו פועל באופן מספק לאכיפת זכויות העובדים ועל כן נשללת תחולתו של פרט 10(3) לבין בחינת טענות כנגד אופן פעילותו של ארגון העובדים, לרבות העדר ייצוג הולם".

11. ברוח זו אף נאמר לאחרונה בעת"צ 40516-06-21 מיכל אריאלי נעים – מדינת ישראל (11.12.21) כי "ב"כ המערערת שם זרקור על זכות ספציפית לתקופה ספציפית אך לטעמנו לא ניתן להתעלם, בעת בחינת יישומו של פרט 10(3), מהתמונה הכוללת. משכך, גם כאשר הטענה היא להפרת זכות קוגנטית, יש לבחון את מהות הזכות הנפגעת ועוצמת הפגיעה בה, אל מול מעורבות ארגון העובדים בקידום זכויות העובדים ואכיפתן - בכלל ובקשר לזכויות מהסוג הנתבע בפרט. מדובר ב"מקבילית כוחות" המאזנת בין התכלית המונחת ביסודו של חוק תובענות



בית הדין הארצי לעבודה

עת"צ 58437-01-22

ייצוגיות, היינו קידום אכיפת זכויות, לבין ההכרה בחשיבות השמירה על כוחם של ארגוני העובדים - תוך הבנה כי תכליתם רב ממדית ואינה מכוונת רק לאכיפה של זכויות קיימות" (פיסקה 5, וההפניות שם, עתירה על פסק דין זה תלויה ועומדת (בג"ץ 1717/22)).

12. לא מצאנו הצדקה להתערב בקביעתו העובדתית של בית הדין האזורי, המבוססת גם על התרשמותו מעדותה של גב' שקודניקוב בפניו, כי פעילותה של לאומית בקרב עובדי המעסיקה ולצורך הגנה על זכויותיהם היא פעילות אותנטית וממשית ואינה "הצגה" של ארגון עובדים. אמנם, בהקשר לזכות הקונקרטית החלה לאומית לפעול רק לאחר הפנייה המוקדמת, ואולם בית הדין נתן משקל לכך שהניכוי לא תועד בתלוש, דבר שהקשה על ההתחקות אחר פרקטיקה זו. בהמשך, הגם שסמוך לאחר הפנייה המוקדמת פנתה לאומית למעסיקה לשם בירור העניין אכן רק כתשעה חודשים לאחר הגשת הבקשה לאישור תובענה ייצוגית גובש הסדר אכיפה בין לאומית לבין המעסיקה בהקשר לזכות הקונקרטית. אולם, כנגד נסיבה זו מצויה התמונה הכוללת, ומטעמיו המפורטים של בית הדין האזורי, לא מצאנו הצדקה להתערב בקביעתו של בית הדין האזורי לפיה עלה בידי לאומית להוכיח כי היא ארגון עובדים פעיל ומתפקד, ואין עסקינן ב"הצגה" של ארגון עובדים. משכך, בדין נקבע כי חל בנסיבות העניין הסייג הקבוע בפרט 10(3) לתוספת לחוק. כאמור, לאור מסקנה זו, אין צורך כי נבחן את הנמקתו הנוספת של בית הדין האזורי, או את טענות המערערים לגבי דרך האכיפה הספציפית של הזכות על ידי לאומית.

13. בערעור מלינים המערערים גם על כך שהוצאות המשפט ושכר הטרחה שנפסקו לזכותם עקב תרומתם להעלאת המודעות לסוגיה נשוא הערעור נמוכים ואינם משקפים את פועלם ותרומתם, וכפועל יוצא מכך אינם נותנים תמריץ ממשי לעובדים לעמוד על אכיפת זכויותיהם באמצעות הכלי של הגשת תובענה ייצוגית. לאחר בחינת טענה זו החלטנו לקבלה שכן אין למעשה חולק שפניית המערערים היא שהובילה לחשיפת הניכוי שבוצע משכר העובדים, הפסקתו והשבת הניכוי לעובדים רבים. בהתחשב במכלול הנסיבות, לרבות העובדה שהפרקטיקה נשוא התובענה לא מצאה ביטוי בתלושי השכר, החלטנו להעמיד את שכר טרחת עורך הדין על סך של 20,000 ₪. הגמול הכולל לתובעים הייצוגיים יעמוד על סך 10,000 ₪, והוא יחולק ביניהם שווה בשווה.





בית הדין הארצי לעבודה

עת"צ 58437-01-22

14. סוף דבר – הערעור נדחה בעיקרו למעט בנוגע לשכר הטרחה והגמול למערערים כאמור בסעיף 12 לעיל. אין צו להוצאות בערעור.
ניתן היום, ה' כסלו תשפ"ג (29 נובמבר 2022), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

חני אופק גנדלר,
שופטת

סיגל דוידוב-מוטולה,
שופטת

לאה גליקסמן,
שופטת, אב"ד

גברת יעל עפרון,
נציגת ציבור (מעסיקים)

גברת עירית אלטשולר זמני,
נציגת ציבור (עובדים)

