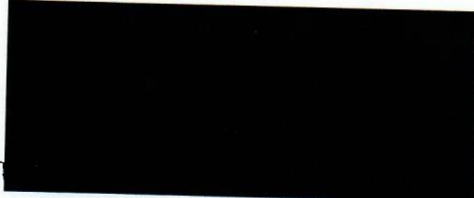


בית הדין האזורי לעבודה
בתל-אביב-יפו (69)
07-08-2018
חוגש

בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו

התובעים:



- .1
- .2
- .3
- .4
- .5

על ידי ב"כ עו"ד עידית צימרמן
הקלניקה לזכויות עובדים בפקולטה למשפטים ע"ש בוכמן
באוניברסיטת תל-אביב, תל אביב, 69978
טלפון: 03-6407646, פקס: 03-6407422, iditzimm@post.tau.ac.il

- נגד -

יילמזר אינטרנשיונל בע"מ, חברה לבנייה תיירות וטקסטיל בע"מ 512304916
פינסקר 70 פתח תקווה, 4922106
טל: 03-5708217, פקס: 03-5708219

הנתבעת:

סכום התביעה הכולל: 1,831,601 ₪.

כתב תביעה

הפועלים/אלי אליהו

אני רואה אותם נקלטים עם שחר מממשאיות
העפר (ממנו באו ואליו ישובו בסופו של דבר).
אני רואה אותם נגפים בפיגועים, נהגלים
בהקלים, נוטפים בעטלפים מכתשי המבוקים.
הם לא מפה, שקתם אהרת. הם לא יגורו
בקתים שהם בונים. אני רואה אותם עם ערב,
אוקלים את להמם בנצעת אפם, קבים לאפם,
קבדלי הסיגריות הגוקסים שהם שומטים מקדם.
אני רואה איד נקלה רוקם בחקר, איד נקבשה
נקשם בלבנים. לקעמים הם ישנים פה בלילות,
בלי דלת, קשהבנת עוד שלד. לקעמים אהד מהם
נופל ארצה, או קדי להתפלל או קדי למות.

א. פתח דבר

1. חמשת התובעים בחליך זה הם עובדי בניין טורקים, שהגיעו לישראל על מנת לעבוד עבור הנתבעת, חברת בניין טורקית הרשומה בישראל, ובעלת היתר להעסיק עובדים זרים בתחום הבניין.
2. שאיפות התובעים להתפרנס בכבוד מעבודתם הקשה בישראל התנפצו אל מול מציאות ההעסקה הפוגענית, הנצלנית והאלימה שהייתה מנת חלקם כעובדי הנתבעת.
3. העסקתם של עובדי הנתבעת, והתובעים בכללם, מבוססת, בראש ובראשונה, על כבילה לנתבעת, כאשר בפועל כמעט ואין ביכולתם של העובדים לעבור לעבוד אצל מעסיק אחר בישראל, בענף הבניין או בכלל. עובדה זו, המנוצלת היטב על ידי הנתבעת, משמעותה פגיעה אנושה ביכולתם של העובדים לעמוד על זכויותיהם, ושליטת מידה ולו מינימאלית של כוח מיקוח מצדם. דפוס ההעסקה שנוצר בעקבות זאת, כולל פגיעה עמוקה בכבוד האדם ובזכויות האדם של העובדים שבאה לידי ביטוי, בין היתר, גם בהפרה שיטתית וחריפה של זכויות העובדים מכוח חוקי המגן וצווי ההרחבה הענפיים. כפי שיפורט להלן בהרחבה, בנסיבות עניינם של התובעים כאן, אופן העסקה זה עולה כדי החזקה בתנאי עבדות ולמצער – עבודת כפייה.
4. עבדות מודרנית הינה תופעה שזכתה לתשומת לב במישור הבינלאומי, כמו גם על ידי המחוקק בישראל בשני העשורים האחרונים. בספר החוקים הישראלי היא באה לידי ביטוי בראש ובראשונה בחקיקת חוק איסור סחר בבני אדם (תיקוני חקיקה) התשס"ו-2006. וכן באשרור פרוטוקול פלרמו (Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime 2000) של משרד האו"ם לסמים ופשעה ב- 23 ביולי 2008, ותחילת תהליך אשרור פרוטוקול P029 משנת 2014 לאמנה על עבודות כפיה של ארגון העבודה הבינלאומי (הפרוטוקול הועבר לאשרור הכנסת על ידי שר העבודה הרווחה והשירותים החברתיים ב-9 ביולי 2018).
5. בעוד תופעת העבדות ההיסטורית הייתה מבוססת על שלילת אנושיות מוחלטת של אדם – והחזקה בו כקניין על ידי אחר – העבדות המודרנית שונה בתסמיניה. כיוון שהחזקה באחר כקניין אינה חוקית עוד, העבדות מודרנית הינה תופעה מורכבת יותר לזיהוי משפטי. הפסיקה והכתיבה עומדים על כך שישנם שלל סממנים שכל אחד בהם לכשעצמו אינו מלמד על התופעה, אך הופעתם במצטבר יכולה ללמד על קיומה של עבדות מודרנית (לדיון בריבוי המאפיינים שעולים כדי עבדות מודרנית ראו ע"פ 6237/12 גיולאני נ' מ"י, 6.9.2016 פסקה 50). בליבה של תופעת העבדות המודרנית עומד ניצולו החריף של אדם בשוק העבודה שבא לידי ביטוי בהפרה חמורה של זכויותיו כעובד. לצד מאפיין מרכזי זה ישנם שלל סממנים אפשריים נוספים ובהם שלילת חרות (לעתים עד כדי כליאה), עבודה בסביבה רוויית איומים ואלימות, עבודה תחת חוב משמעותי שמכפיף את העובד למעסיק, ועוד (וראו: יובל לבנת, "עבדות ישנה ועבדות מודרנית" בתוך מדריך לזיהוי קורבנות עבדות ועבודות כפייה (היחידה לתיאום המאבק בסחר בבני אדם במשרד המשפטים, 2012); Hila Shamir, A Labor Paradigm for Human Trafficking, UCLA Law Review vol. 60, pp. 76-136 (2012); Anne Gallagher, The International Law of Human Trafficking (2010) p. 12-54.

6. דפוס העסקתם של התובעים, כפי שיבואר בהמשך כתב התביעה, מורכב ממצבור מאפיינים - וביניהם שלילת חירותם, תנאי העסקה והמחיייה הקשים, ההעסקה תחת שטר חוב מאיים, האיומים והאלימות בסביבת העבודה, הזלזול בבטיחותם, והפגיעה החמורה בזכויותיהם כעובדים ובכבודם כבני אדם - שבמצטרב עולים כדי החזקה והעסקת בתנאי עבדות או עבודת כפייה.

7. בנסיבות חמורות אלה, יתבקש בית הדין הנכבד בהליך זה, לבסס לראשונה עילת תביעה אזרחית המגדירה העסקה פוגענית העולה כדי החזקה בתנאי עבדות ו/או עבודת כפייה, שתזייצר לראשונה בבית הדין לעבודה כלי משפטי מעולם העבודה, להתמודדות עם תופעת הסחר בבני אדם בישראל, ולקבוע את הפיצוי החולם לנפגעים בעילה זו, כמו גם בגין יתר הפרות הדין הרבות המתקיימות בעניינם.

8. ויודגש כבר בפתח הדברים: מעת עזיבתם של התובעים את עבודתם בנתבעת מופעל על התובעים לחץ נפשי וכלכלי רב המיועד להרתיע אותם מלהיאבק על זכויותיהם. חלק מהתובעים נחשפו לאיומים ולאלימות פיזית מצד מי שהציגו עצמם כנציגי הנתבעת, וכנגד שניים מהם אף הוגשה תביעה בהוצאה לפועל בטורקיה בהסתמך על שטר חוב דרקוני וגורף עליו הוחתמו עם קבלתם לעבודה. בנסיבות אלו יתבקש בית הדין הנכבד לתת, ככל שמתאפשר, קדימות ועדיפות לשמיעת תיק זה.

ב. הצדדים

9. התובעים, אזרחים טורקים, בעלי ניסיון של שנים רבות בעבודת בניין, הגיעו לישראל על מנת לעבוד כפועלי בניין אצל הנתבעת.

10. הנתבעת, חברת יילמזלר אינטרנשיונל חברה לבניה תיירות וטקסטיל (להלן: "יילמזלר" או "החברה"), היא חברת בנייה בבעלות טורקית, הרשומה בישראל. החברה היא אחת מחברות הבנייה הגדולות בישראל כיום והיא חברה בהתאחדות בוני הארץ. היקף פעילותה של יילמזלר הוא מאות מיליוני שקלים בשנה, ולפי נתוני דו"ח של רשות האוכלוסין וההגירה, נכון לדצמבר 2017 העסיקה החברה 1,097 עובדים בישראל.¹

ג. העסקת עובדים טורקיים של חברת יילמזלר בישראל - רקע כללי

הסדרת פעילותה של חברת יילמזלר בישראל

11. תחילת פעילותה של הנתבעת בישראל נעשתה במסגרת הסכם רכש (אופסט) בין ישראל לטורקיה. בשנת 2002 נחתם בין התעשייה הצבאית לישראל (להלן: "תע"ש") לבין משרד הגנה הטורקי הסכם להשבחת 170 טנקים של צבא טורקיה, אשר כלל התחייבות של מדינת ישראל לבצע רכש גומלין מטורקיה. בשנת 2003 הוסכם בין תע"ש לבין משרד הגנה הטורקי כי חלק מהתחייבות האופסט אותה נטלה תע"ש על עצמה ימומש בדרך של מתן חיתר לחברת יילמזלר להעסיק עובדים מטורקיה בענף הבניה.

¹ נתוני זרים בישראל, רשות האוכלוסין וההגירה האגף לתכנון מדיניות, ינואר 2018

12. הסכם זה עוגן בהחלטת ממשלה מס' 2222 מיום 11.7.04, בה נקבע שיילמזלר תקבל היתר מיוחד להעסקת 800 עובדים זרים מטורקיה בענף הבניין לשנים 2004-2007. החלטת ממשלה מס' 4024 מיום 31.7.05 האריכה את תוקפו של היתר זה ובהמשך האריכו את תוקפו החלטות ממשלה נוספות. **יודגש כבר עתה, כי כיום החברה לא נהנית עוד מחסותו של הסכם הרכש, ופעולתה בישראל מוסדרת מכוח החלטות ממשלה בלבד, כפי שיפורט בהמשך.**

עתירה לבג"צ נגד הסדר הכבילה של עובדי יילמזלר

13. כנגד החלטה 2222 האמורה הוגשה עתירה לבג"צ (10843/04). זאת, בשל ההחלטה שלא להחיל על עובדי החברה את הנחלים החלים על שאר העובדים הזרים בענף הבניה בישראל, למעבר ממעסיק אחד למשנהו. כפועל יוצא, עובדי יילמזלר הורשו לעבוד רק בחברה זו, ועם סיום ההתקשרות עם החברה, מכל סיבה שהיא, פקע תוקף אשרות הכניסה ורישיונות הישיבה שלהם בישראל. המשמעות הייתה כבילת העובדים למעסיקתם.

14. בהתאם, נטען על ידי העותרות באותו הליך, כי החלטת הממשלה אינה סבירה ופוגעת בזכויות היסוד החוקתיות של העובדים. העותרות פרטו בעתירתן מספר מקרים, בהם עובדים של חברת יילמזלר ביקשו, בשל תנאי עבודה ושכר קשים ובלתי חוקיים, לעבור למעסיק אחר. בקשות העובדים האמורים נדחו, כך נטען, תוך שהמדינה נסמכת על החלטת הממשלה נשוא העתירה. העותרות טענו כי עובדי חברת יילמזלר סובלים מתנאי עבודה ושכר קשים ובלתי חוקיים, לרבות שעות עבודה ארוכות, ללא תשלום שעות נוספות ותוך ואי מילוי הוראותיו של חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951; ניכויים לא חוקיים מהשכר; החתמה על שטר חוב ועל חוזים שתוכנם הדרקוני לא היה נהיר להם, ויחס נוקשה שהתבטא בין היתר בהגבלת היציאה ממתחם הלינה, כל זאת באופן כמעט זהה לעובדים בתביעה שבנדון. עוד טענו כי מדיניות הכבילה נותנת בידי יילמזלר כוח מוחלט כלפי עובדיה ואלה נאלצים לסבול כל תנאי וכל גזירה שמוטלים עליהם; כי הסדר הכבילה הפוגע בכבוד עובדי יילמזלר ובחירותם, בחופש העיסוק, בחופש החוזים ובחופש ההתקשרות שלהם; כי ההחלטה עומדת בניגוד לתקנת הציבור, בניגוד לעקרון השוויון ולוקה בחוסר סבירות וכי עסקת האופסט שנחתמה בין ממשלת ישראל לבין ממשלת טורקיה אינה אלא סחר בבני אדם.

15. במקביל, נדון בהרחבה בבית המשפט העליון הנושא של הסדרת מעמדם של מהגרי עבודה בישראל, באופן שכולל אותם למעסיק, במסגרת בג"צ 4542/02 (להלן: "בג"צ הכבילה"). בית המשפט העליון קיבל את העתירה וקבע כי הסדר הכבילה שבנדון שם, שעיקרו זיקה בין רישיון הישיבה בישראל לבין עבודה עבור מעסיק אחד, פוגע בכבודו ובחירותו של האדם במובנם היסודי ביותר. נקבע כי פגיעתו של ההסדר אינה מידתית, וכי שר הפנים אינו רשאי להתנות את רישיון הישיבה שניתן בידי עובדים זרים בתנאי האמור.

16. למרות קבלת העתירה בבג"צ הכבילה, העתירה בעניין הסדר הכבילה של עובדי יילמזלר נדחתה. בית המשפט העליון קבע בדעת רוב כי הסכם האופסט שבין ממשלת טורקיה לבין תע"ש מערב אינטרסים ציבוריים חשובים של מדינת ישראל, וכי חיובה של המדינה להחיל על עובדי יילמזלר את ההסדרים החלים על כלל

העובדים הזרים בענף הבנייה עשויה לגרום לפגיעה קשה באינטרסים אלה. יודגש כי בית המשפט נימק את הכרעתו, בין היתר, בכך שההסכם נשוא העתירה מוגבל בזמן. עוד נקבע בפסק הדין, בהתייחס לבג"צ הכבילה, כי מצבם של עובדי יילמזלר שונה ממצבם של העובדים הזרים שעניינם נידון שם, מכיוון שאלה אינם נדרשים לשלם סכומי כסף גבוהים עבור הגעתם לישראל (דמי תיווך). לכן, לכאורה, עובד חברת יילמזלר שאינו מרוצה מתנאי העסקתו, רשאי לסיים את יחסי עבודתו עם החברה ולשוב למדינת מוצאו בלא שרובץ על גבו חוב מכביד. עוד נקבע כי מצבם של עובדי יילמזלר שונה מפני שהסכם העבודה שלהם מפוקח על ידי ממשלת טורקיה, ותעסקתם מחייבת עמידה בתנאים קפדניים ביותר, שנקבעו ע"י הרשויות הטורקיות. נקבע שהעובדים זוכים לתנאי עבודה טובים, לרבות קבלת שלוש ארוחות ביום, מגורים וביטוח רפואי המשולמים ע"י יילמזלר. לבסוף נקבע כי "פעילותה של חברת יילמזלר, ככל שהיא נוגעת לשמירה על זכויות העובדים התורכים המועסקים על ידה בישראל, נתונה לפיקוח ממוסד ולביקורת הדוקה של מספר גופים, הן מן הצד התורכי והן מן הצד הישראלי".

17. בדעת המיעוט סבר השופט לוי כי עמדת דעת הרוב סותרת את הקביעה בבג"צ הכבילה, וכי המצב הנורמטיבי שיצרה החלטת הממשלה האמורה פותח פתח רחב לפגיעה בעובדי חברת יילמזלר כמו גם בעובדים זרים אחרים בעתיד. לשיטתו, מנגנון הכבילה, ההופך את האדם לאובייקט, לא יוכל להתקבל בסביבה נורמטיבית המבקשת להדגיש את ערכו של אדם, כל אדם, כסובייקט. באשר לאינטרס הציבורי קבע השופט לוי כי הרעיון לפיו ישמשו עובדי יילמזלר מכשיר להשלמת מקור החיוב בעסקה מסחרית בין צדדים שלישיים אינו מוסרי ולא יוכל לעמוד.

18. כפי שנראה להלן, ההערכות של שופטי בית המשפט העליון בדעת הרוב בבג"צ 10843/04 התבדו. ראשית, החסדר שאפשר את כבילתם של עובדי יילמזלר, שנועד להיות קצר מועד ותחום בזמן, הוארך שוב ושוב בהחלטות ממשלה גם לאחר שהסתיים הסכם האופסט בין המדינות. שנית, עובדי החברה, ומרבית התובעים בהליך זה בכללם, אולצו לחתום על שטרי חוב לפני הגעתם לישראל, כך שהקביעה לפיה עובדים יוכלו לשוב לטורקיה בלי חוב כספי שרובץ על גבם אף היא לא התממשה. יצוין בהקשר זה שנגד התובעים 1 ו-5 הוחל לאחרונה בהליך הוצאה לפועל בטורקיה מכוח שטרי החוב עליהם חתמו. שלישית, הסדרי הפיקוח והביקורת שהיו אמורים לפקח על תנאי העסקת העובדים התגלו כלא מספקים, ורביעית, בפועל הועסקו עובדי הנתבעת בתנאים פוגעניים ונצלניים העולים כדי עבדות ואו עבודת כפייה.

המשך פעילות יילמזלר בישראל – 2007 עד היום

19. לאחר שנדחתה העתירה בעניין כבילתם של עובדי יילמזלר, הוארך תוקפו של החסדר עם הנתבעת, והוגדל מספר העובדים שהותר לה להעסיק בישראל.

20. בהחלטת ממשלה מס' 3195 מיום 24.2.08 הוארך תוקפו של החסדר עם הנתבעת, והוברר כי נוחלי הניוד והמעבר בין מעסיקים החלים על עובדי בניין זרים בישראל לא יחולו על עובדי יילמזלר, אולם "אם יוגשו בקשות פרטניות של עובדי יילמזלר, אשר הממונה ימצא כי תנאי עבודתם הופרו בצורה משמעותית על ידי

יילמזלר", אזי יוכל שר הפנים להתיר להם לעבור לעבוד אצל מעסיקים אחרים בעלי היתרים להעסקת עובדים זרים בענף הבניין בתנאים שיקבע. כמו כן, הורתה הממשלה בהחלטה להרחיב את הפיקוח על תנאי העסקתם של העובדים הזרים בחברת יילמזלר, ו"להנחות את הממונה לבצע פיקוח תקופתי מיוחד לגבי תנאי העסקתם". החלטות מס' 3842 (מיום 17 בנובמבר 2011) ו-309 (מיום 5 ביוני 2013) האריכו את תוקף ההסדר עד לחודש נובמבר 2015. באותה שנה, החלטה 1079 (חכ/15) הגדילה את מספר העובדים שיילמזלר רשאית להעסיק מ-800 ל-1,200, במסגרת הסדר האופסט, שהסתיים בנובמבר 2015.

21. ביום 25.10.15 התקבלה החלטת ממשלה 597 שבה הוחלט על המשך העסקת 1,200 עובדים זרים של יילמזלר, והארכת תוקף ההסדר ל-36 חודשים, עד לחודש אוקטובר 2018. בסעיף 1(ד) בהחלטה נקבע שעובדי יילמזלר "יוכלו לעבוד לעבוד בתאגידי כוח האדם להעסקת עובדים זרים בענף הבנייה (להלן: תאגידי הבנייה) לפי הכללים החלים על יתר העובדים הזרים בענף הבנייה". תאגידי הבנייה, לפי החלטה זו, הם תאגידי הבניין המעסיקים עובדים זרים כקבלני כוח אדם לפי סעיף 10 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם. ואולם, החלטה זו, לאפשר לעובדי יילמזלר לעבור בין תאגידי בנייה עמדה בתוקף רק זמן קצר. כבר ביום 24.3.16 התקבלה החלטת ממשלה מס' 1321 (דר/60) המורה על תיקון החלטת 597 לאמור "כי גם העובדים הזרים של חברת יילמזלר לא יוכלו לעבור לתאגידי הבניין המעסיקים עובדים זרים כקבלני כוח אדם לפי סעיף 10 לחוק העסקת עובדים, תשנ"ו-1996, אלא יוכלו לעבור רק בין מעסיקים שהן חברות ביצוע זרות כהגדרתן בהחלטה זו, לפי הנהלים הרגילים הקבועים לגבי מעבר עובדים זרים בענף הבנייה בשינויים המחויבים ו/או לפי נהלים מיוחדים שייקבעו לעניין זה על ידי רשות האוכלוסין וההגירה" (סי' 12 להחלטה). סעיף 11 להחלטה 597 קבע כי המלצות הצוות הבין-משרדי לעניין חברות הביצוע הזרות יחולו גם על חברת יילמזלר, בשינויים המחויבים ולמעט מכסת העובדים הזרים של יילמזלר שתוסיף לעמוד על 1,200. חברות הביצוע הן שש חברות מסין ומפורטוגל, הכלולות במאגר החברות הזרות שהוקם לפי החלטת ממשלה 1321, שהתקבלה בשנת 2016. כלומר, האפשרות של עובדי חברות הביצוע ועובדי הנתבעת בכללם, לעבור לתאגידי הבניין, מתקיימת רק כחריג מיוחד בסמכות מנהל רשות האוכלוסין.

22. בפועל, וכפי שיפורט עוד בהמשך, תנאי העסקתם של עובדי יילמזלר, ובפרט החתמתם על שטרי חוב טרם הגעתם לישראל, בידודם מהחברה בתקופת עבודתם כאן, ומשטר האיומים בו הם מועסקים, מונעים מהם אפשרות אמיתית לעבור לעבוד אצל מעסיק אחר ומנציחים את הסדר הכבילה. ואמנם, לפי נתונים של מנהל רשות למעסיקים ולעובדים זרים ברשות האוכלוסין וההגירה, כפי שנמסרו לעמותת קו לעובד², משנת 2015 ועד לפברואר 2018 עברו חמישה עובדים בלבד מחברת יילמזלר לחברות בנייה אחרות.

23. ביום 24.3.16 התקבלה החלטה 1321 אשר הורתה למנהל רשות האוכלוסין וההגירה להאריך את תוקף החיתר שניתן לחברת יילמזלר לחמש שנים מיום אישור החלטה, בכפוף להגשת בקשה להארכת החיתר לקראת תום תוקפו ותוך השוואת תנאי חברת יילמזלר לתנאי יתר חברות הביצוע הזרות. פירוש הדבר הוא

² "בקשה לפי חוק חופש המידע בנושא יילמזלר", 4.2.18, מאת ענת טויטו מנהלת אגף מדורי התשלומים ברשות האוכלוסין וההגירה.

שהיתר הנתבעת להעסיק עובדים בישראל הוארך עד לחודש מארס 2021, תוך השוואה ליתר חברות הביצוע בשינויים המחויבים, בכפוף להגשת בקשה לקראת תום תוקף ההסדר הנוכחי באוקטובר 2018.

טענות חמורות ביחס לתנאי העסקתם של עובדי יילמזלר כפי שעלו בהליכים משפטיים קודמים

24. כמתואר לעיל, כבר בעתירה בעניין כבילתם של עובדי יילמזלר, הובאו עדויות לגבי הפרת זכויותיהם של העובדים ועל תנאי מגוריהם ועבודתם הקשים. לפי אותן עדויות, עובדי יילמזלר גויסו לעבודתם בטורקיה ונדרשו לחתום על אתר על הסכם בן מספר עמודים, מבלי שניתנה להם אפשרות לקרוא את ההסכם ומבלי שנמסר להם העתק ממנו. שכרם של העובדים לא כלל שעות נוספות והיה נמוך משכר המינימום הקבוע בחוק. העובדים נדרשו לחתום על שטר חוב פתוח, שנתר בידי חברת יילמזלר ואיפשר לה לעקל כספים ורכוש של העובד ללא כל תנאי ובסכום שתמצא לנכון למלא בשטר החוב. כמו כן דווח כי עם הגיעם לישראל נלקחו מהם דרכוניהם; כי בחודשיים הראשונים לעבודתם חברת יילמזלר לא שילמה להם את שכרם; כי הם עובדים שעות רבות מדי יום ובמקרים נדירים אף נדרשים לעבוד קרוב ליממה ברציפות; כי לא משלמים לעובדים עבור שעות נוספות; כי בחלק מן המקרים נאסר על העובדים לצאת מן האתר לאחר שעות העבודה ללא אישור מנהל העבודה או שנדרש מהם לחזור למגורים לא יאוחר מן השעה 22:00; כי בחלק מן האתרים נאסר על העובדים לחזיק טלפון סלולרי; כי במקרים של תלונה מצד עובדים, הם נקנסים על ידי החברה ומאוימים כי יפוטרו וישלחו לטורקיה; וכי החברה נוהגת לקיים מדי פעם "כנסי איומים".³

25. בשנת 2016 הוגש ערר בעניינו של [REDACTED], אזרח טורקי, עובד חברת יילמזלר לשעבר, שעניינו בסירוב רשות האוכלוסין וההגירה להכיר בעורר כקורבן לעבירת החזקה בתנאי עבודת או עבודת כפייה, ולהעניק לו שנת שיקום בישראל, וכן לאפשר לו לעבוד כעובד זר בענף הבניין אצל מעסיק אחר, לאחר עזיבתו את הנתבעת. הערר התקבל חלקית. נקבע כי כיוון שהעובד עזב את הארץ עד למועד מתן פסק הדין, לא נותרה תועלת בבירור השאלה אם נפל קורבן להחזקה בתנאי עבודת, אם כי בית הדין ייחס אמינות לטענות העורר וקבע כי התנאים שתיאר אכן עולים כדי עבודת או עבודת כפייה (פסקה 51 לפסק הדין). לצד זאת, הורה בית הדין לעררים לרשות האוכלוסין וההגירה להתיר את העסקתו של העורר כעובד זר בבניין בישראל.

26. בפסק הדין התייחס כב' הדיין אלעד אזר לעדויות שהובאו בפניו ביחס לתנאי העבודה אצל הנתבעת (פסקה 40-44 לפסק הדין): "העורר ושני עובדים נוספים של המעסיקה, אשר נעצרו עמו, מסרו כולם גרסה אחידה בעדותם במשטרת ישראל לפיהם הועסקו במשך 12 שעות עבודה (נטו) באתרי בנין, חלק מהם במשמרות לילה; כי בעת שלנו באתר המגורים נעלו אותם בחדרים; ועל כך שנציגי המעסיקה הבחירו להם כי יבולע להם אם יעזבו את עבודתם. הוגש תצהיר מאת [REDACTED] – עובד לשעבר של יילמזלר, אשר בתצהירו עדות מפורטת על קיומו של צוות "לוחדי עריקים" הפועל בשם יילמזלר לאיתור ולהענשה של עובדיה, אשר עזבו עבודתם אצלה ונשארו בישראל, לרבות מסירת פרטים מזהים של "ראשי" הצוות ותיאור של תקרית שראה

³ פסקה 3 לפסק דינו של המשנה לנשיאה (כתוארו אז) ריבלין, בבג"צ 10843/04.

במו עיניו כיצד צוות כזה איתר עובד לשעבר והכה אותו נמרצות... "עיקרי טענותיו של העורך מהימנים בעיני ואף המשיב לא תקף אותן ישירות."⁴

27. בפסק דין של בית הדין לעררים מיום 14.12.17 (ערר (ת"א) 4900-17), בעניין בו ביקשו עובדים של הנתבעת להגיש בקשה למקלט מדיני, הדגיש כב' הדיין ברגמן כי טענת הנתבעת באותו הליך, כי עובדיה מנועים מהגשת בקשות מקלט, הן מחוסרות בסיס, שכן נגישות אל מערכת המקלט לצורך הגשת בקשת מקלט הינה זכות בסיסית של כל אזרח זר המצוי בישראל, וכי עצם העלאת הטענה על ידי חברת יילמזלר עשויה ללמד על בעייתיות ביחס החברה לעובדיה. כב' הדיין המשיך והבהיר כי נוכח הממצאים המדאיגים שמצא ביחס לנתבעת, יש להעביר את פסק הדין וכתבי הטענות אל הממונה על זכויות העובדים הזרים על מנת לערוך בירור, להעמיק חקר ולהסיק מסקנות "בכל הנוגע למה שנחזה כניסיון של חברת יילמזלר למנוע מעובדיה הגשת בקשות מקלט ולהצר את צעדי העובדים מפנייה אל עורכי דין ואל ערכאות" (סי' 9 לפסק הדין).

ההסדרים החוקיים הרלבנטיים החלים על חברת יילמזלר ועל העובדים המועסקים על ידה

28. סעיפים 375 ו-376 לחוק העונשין: הקובעים את העבירות הפליליות של החוקה בתנאי עבודת ועבודת כפייה.

29. חוקי מגן וצווי הרחבה: כחברה הרשומה ופועלת בישראל, חלות על החברה כמעסיקה החובות מכוח חוקי המגן וצווי ההרחבה החלים על כלל המשק, לרבות הוראות חוק עובדים זרים תשנ"א 1991 והתקנות שהוצאו מכוחו.

30. כחברה בענף הבניין, חלות עליה חובות מכוח צווי ההרחבה בענף, לרבות:
א. צו ההרחבה משנת 2010: צו ההרחבה בענף הבניין 5.7.10 (עד שבוטל על ידי צו ההרחבה משנת 2015).
ב. צו ההרחבה משנת 2012: צו הרחבה בענף הבנייה, התשתיות, צמ"ה עבודות ציבוריות ושיפוצים, 1.1.12 (עד שבוטל על ידי צו ההרחבה משנת 2015).
ג. צו ההרחבה משנת 2015: צו הרחבה בענף הבניה, התשתיות, צמ"ה עבודות שציבוריות ושיפוצים, 12.10.15.

31. נהלי רשות האוכלוסין וההגירה: בהתאם להחלטת הממשלה, כפי שתוקנה בהחלטת ממשלה 2256 מיום 6.1.2017, חלים כיום שני נהלים ספציפיים של רשות האוכלוסין וההגירה על עובדי חברת יילמזלר שרלוונטיים לתביעה זו.

• נוהל מסי 9.4.0003 תנאים כלליים לתוקף היתר להעסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי חברות ביצוע זרות (פורסם ב-22.05.2017) [להלן: נוהל תנאים כלליים].

⁴ 1795/16 אדים טושאן ג' משרד הפנים - רשות האוכלוסין וההגירה (19.07.2017)

- נוהל מסי 9.4.0002 נוהל ניסיוני להעסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי חברות ביצוע זרות (פורסם ב-15.10.2017) [להלן: נוהל ניסיוני].

32. ככלל, נהלי רשות האוכלוסין וההגירה מופנים כלפי הנתבעת במישור המנהלי של הסדרת פעילותה בישראל, כאשר להפרת הוראות הנוהל משמעויות במישור המנהלי לרבות הפרת תנאי ההיתר שניתן לה להעסיק עובדים זרים בישראל. יחד עם זאת, וכמפורט לעיל ולהלן, הנהלים יוצרים בנושאים מסוימים, מכוח הוראות חוק עובדים זרים, הסדרים הנוגעים לשכר ותנאים סוציאליים.

33. כך למשל, נוהל התנאים הכלליים קובע הוראה מיוחדת לגבי השכר המשולם לעובדים ולפיה "בכל מקרה על כל תברה לשלם שכר לכל עובד הרשום אצלה באותו חודש לפי היקף עבודה שלא יפחת מ- 211 שעות בחודש (תשלום כדין בעד 182 שעות רגילות בתוספת תשלום כדין בעד 29 שעות נוספות לפחות), זאת גם אם בפועל עבד העובד מספר שעות נמוך יותר" (ס' ב.8. א לנהל).

34. גם הנוהל הניסיוני הוסיף וקבע הוראות ביחס לתנאי עבודתם וזכויותיהם של עובדי יילמזלר. כך, סעיף ד. 11 לנוהל קובע כי על חברות הביצוע להודיע לעובדים הזרים על דרכי התקשורת עם הממונה על זכויות העבודה של עובדים זרים במשרד העבודה (להלן "הממונה על הזכויות") וכן עם הקו החם לפניות עובדים זרים ברשות האוכלוסין וההגירה, וכי עליהן להימנע מנקיטת צעדים שלא יאפשרו לעובדים לפנות לממונה על הזכויות ולקו החם בכל עת. מבלי לפגוע בכלליות האמור, נקבע כי דרכי ההתקשורת עם הממונה על הזכויות ועם הקו החם יופיעו בכל תלוש משכורת שיימסר לעובד על ידי חברת הביצוע וכן בכרזה בגודל גיליון שתיתלה בכל חדר בו לנים העובדים. המידע יופיע בשפה שהעובד מבין.

35. בנוסף, כוללות הוראות הנוהל פירוט מורחב ביחס לניכויים המותרים והאסורים מהשכר בהתאם להוראות חוק עובדים זרים והתקנות שהוצאו מכוחו. למען הסר ספק נקבע בנהל הניסיוני כי "אין באמור בנהל זה לגרוע מהוראות מיטיבות בהסכמים הקיבוציים ובצווי ההרחבה הרלוונטיים החלים על הצדדים" (ס' ה.10).

36. בנוסף, רלבנטיים לבחינת זכויותיהם כעובדים גם נוהל מסי 9.0.0003 "נוהל פיקדון לעובדים זרים המועסקים בענף הבניין, בטכנולוגיה ייחודית ובחברות סיעוד" מיום 01.08.16, שנקבע על מנת ליישם את הוראות תקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים זרים) תשע"ו 2016. הנוהל מחייב מעסיקים של עובדים זרים, לרבות בתחום הבניין, להפקיד עבור העובד הזר, מדי חודש, סכום של עד 710 ₪ (כפי שיעודכן משנה לשנה) בגין כל חודש בו הועסק על ידו העובד הזר, וזאת על חשבון תשלומים סוציאליים שעל המעסיק לשלם לקרן הפנסיה, לתוכנית חיסכון אחרת, לקופת תגמולים או לתשלום פיצויי פיטורים מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה. יובהר, יחד עם זאת, כי חובת הפיקדון בענף הבניין החלה עוד בשנת 2005, בגובה של 700 ש"ח לחודש, וכי בהתאם לצווי ההרחבה החלים בענף הבניין, הזכות של עובדי הבניין להפרשות פנסיוניות מתגבשת החל מיום עבודתם הראשון.

ד. השתלשלות האירועים בעניינם של התובעים בהליך זה

מתכונת עבודה המשותפת לכל התובעים

37. התובעים החלו עבודתם בנתבעת במועדים שונים בשנים 2014/5, וסיימו עבודתם בתקופה שבין דצמבר 2017 ועד אפריל 2018, בנסיבות שיפורטו בהמשך.
38. התובעים, עובדי בניין מנוסים מאזורים שונים בטורקיה, גויסו כולם במשרדי הנתבעת באנקרה. לפני כניסתם לישראל, בעודם בשדה התעופה בטורקיה, העובדים נדרשו לחתום על ערמת ניירות, ככל הנראה שורה של התחייבויות ומסמכים שונים. למרות פגישה קודמת שהתקיימה באנקרה, ולמרות שהתובעים נדרשו להגיע לשדה התעופה זמן רב מאד לפני הטיסה המיועדת, התובעים נדרשו לחתום על המסמכים האמורים בלחץ אדיר של זמן, דקות ספורות לפני העלייה למטוס, כאשר הם כבר מותשים מההמתנה הממושכת בשדה, ולכן ללא הזדמנות נאותה לקרוא את המסמכים.
39. בין המסמכים עליהם נדרשו לחתום היה שטר חוב על סך של בין 60 ל- 90 אלף לירות טורקיות (כ- 18,500 דולר בערכים של מועד הגשת התביעה), אשר החברה תוכל לממש בבית המשפט במעמד צד אחד אם ייגרם לה "נזק". לא ניתן לתובעים העתק המסמכים, ואף לא שהות לקראם. יתכן שבין המסמכים היו גם חוזה עבודה או הודעה על תנאי עבודה – התובעים אינם יודעים לומר בוודאות. כך או כך – מעולם לא נמסרו להם העתקי המסמכים עליהם חתמו, לרבות לא חוזה עבודה או הודעה על תנאי עבודה אצל הנתבעת.
40. בתקופת עבודתם הועסקו התובעים בבניין בפרויקטים שונים ברחבי הארץ. במרבית תקופת עבודתם, התגוררו בכפר קאסם, יחד עם מאות עובדים אחרים, במתחם מגורים נעול, סגור, וממושטר, אותו מכנים העובדים "מתחנה", ותחת פיקוח הדוק של מנהלי הנתבעת ושומרים ממושים מטעמם. חלקם התגוררו לפרקי זמן קצרים במהלך עבודתם באתרי מגורים אחרים של החברה, בירוחם, ירושלים ואשדוד.
41. במתחנה המגורים בכפר קאסם יש מספר אזורי מגורים, מרביתם בתוך קונטיינרים, כאשר העובדים מתגוררים בחדרים צפופים בגודל של כ-6-3 מ"ר, בכל חדר 5-8 אנשים. מספר השירותים והמקלחות זעום ביחס למספר העובדים, מה שמביא לתורים ארוכים של עשרות עובדים למקלחות עם תום ימי עבודה ארוכים, ורק ברי המזל שמצליחים להתקלח ראשונים נהנים ממים חמים במקלחת.
42. לעובדים אין מפתחות למתחם, שיש לו שער אחד, הננעל בכל יום בשעה 22:00. על העובדים חל איסור לעזוב את המתחם, למעט חלון זמנים של כ- 24 שעות בסוף השבוע.
43. התובעים הועסקו 6 ימים בשבוע, במשמרות יום או לילה. ככלל, משמרות היום מתקיימות בין השעות 06:30 ל- 18:30, וביום שישי עד השעה 13:00, ומשמרות הלילה בין השעות 18:30 - 06:30, שישה ימים בשבוע (מוצ"ש-חמישי). לא אחת נדרשים העובדים, בלי הודעה מראש, לעבוד שעות נוספות על משמרות ארוכות אלה, כך שמשמרתם עומדת על 15 ואף 20 שעות, ובמקרים נדירים נדרשו העובדים לבצע משמרות כפולות של 24 שעות, אשר העמידו אותם בסכנה בטיחותית של ממש.

44. במהלך יום העבודה ניתנה לעובדים הפסקת צהרים בת כ- 45 דקות, בגינה נוכחה משכרם שעה של עבודה, למרות שגם במהלך ההפסקה הם היו נתונים לפיקוח הדוק: החל ממסלול ההליכה המדויק שהיה עליהם ללכת בו כקבוצה ממקום העבודה למקום בו הוגש האוכל, דרך העובדה שחלק נכבד מזמן ההפסקה חוקדש להגעה למקום בו הוגש האוכל ולעמידה בתורים, וכלה בכך שנאסר עליהם באופן מוחלט וגורף לצאת מאתר הבנייה במהלך העבודה, ולעיתים קרובות נדרשו לבצע משימות שמנהליהם סברו שהן דחופות, גם בזמן ההפסקה.

45. מהעובדים נמנעה הזכות לשבת או לנוח בזמן העבודה, גם לאחר מאמץ פיזי קשה במיוחד, וציוד המגן שניתן להם היה באיכות ירודה וניתן בתדירות לא מספקת.

46. בנסיבות אלה, לא מפתיע כי חלק מהתובעים נפגעו בתאונות עבודה במהלך תקופת עבודתם, וכולם הכירו עובדים אחרים שנפגעו ואף נחרגו בתאונות עבודה קטלניות. תאונות עבודה שהתרחשו באתרי העבודה של הנתבעת גררו תגובה חריפה: עובד שנפגע נדרש לשקר על נסיבות קרות התאונה, כך שהאשם כולו יוטל עליו. ככל שהפגיעה הגופנית שנגרמה לא הייתה גלויה לעין באופן שהנתבעת חששה שיתגלה למזמיני העבודה או לקבלן הראשי, נמנע מהעובד טיפול רפואי. במקרים רבים נמנעה הנתבעת מהזמנת אמבולנס לאתרי העבודה, ועובדים שנפצעו נדרשו להמתין לפינוי ברכב של החברה שיעביר אותם לבית החולים, ככל שנציגי החברה ראו לנכון. גם במקרים בהם הובחלו לבית חולים פרטי איתו עובדת החברה, עם פציעות בשל פגיעות קשות שדרשו אושפז, הופעל על העובדים לחץ להשתחרר בו ביום ולקחת מספר ימי מחלה מינימלי לחתאוששות במחנה העבודה עצמו. בכך נמנעו מהם טיפול רפואי, ההשגחה והתנאים הסניטריים הקיימים בבית החולים. ככלל, עובדים שנפצעו בתאונות עבודה סומנו כעובדים שיש להיפטר מהם.

47. בכל אתר בנייה של הנתבעת התפקיד הבכיר ביותר הוא ה- sef שהוא מהנדס בהשכלתו, ומתחתיו - kalfa. אלו בעלי התפקידים הבכירים שברוב המקרים גם לא מתגוררים במחנה עם יתר העובדים וכמעט לא עובדים בבנייה בעצמם אלא רק מנהלים את האתר ואת העבודה. מתחתיהם עומד ה- ustabasi, אחד לכל סוג של מקצוע באתר הבניה. זהו מנהל צוות בכיר, שמתגורר עם העובדים אבל "ינהנה" ממעט פחות שעות עבודה בשל תפקידי הניהול שלו את צוות העובדים, ומשכר שעתי גבוה יותר שמגיע למקסימום של \$8.3. מתחת נמצאים העובדים הפשוטים: isci ו- ekip כאשר האחרון הוא עובד פשוט שמועמד להיות ustabasi.

48. שיטת העבודה אצל הנתבעת מבוססת על היררכיה מעין צבאית בין בעלי תפקידים המתוארים לעיל, ועל משתפי פעולה - בין אם במסגרת העבודה, בדמות "ממונים" המקורבים להנהלת החברה ומטילים אימה על העובדים ובין אם כ"לוכדי עריקים" שתפקידים "לטפל" בעובדים שנמלטו. מסדרי איומים השפלות וצעקות הם דבר שבשגרה, וכל בקשה או שאלה נענית באיום בהעברה לאתר עבודה אחר או בהחזרת העובד לטורקיה. איומים דומים מוטחים בעובדים אם נדמה למנהלים שהם לא עובדים מספיק מהר או תלילה עוצרים למנוחה אחר מאמץ פיזי קשה במהלך העבודה. ההעברות בין אתרי הבנייה בוצעו בלי הודעה מראש על שינוי מקום העבודה עד לבוקר יום העבודה, בלי כל ידיעה לגבי תקופת העבודה בה יועסקו באתר החדש או מי יהיו החברים לעבודה שיעברו איתם לאתר. כמובן שלא הייתה לעובדים אפשרות להתנגד לעבור ממקום למקום או לבחור את האנשים איתם יעבדו או יגורו.

49. במהלך תקופת העבודה היו העובדים נתונים למעקב ופיקוח מתמיד של הנתבעת, הן באתר הבנייה והן במקום המגורים, ובמיוחד בעת מגע עם גורמים חיצוניים כדוגמת ביקור בקופת חולים או בסניף הבנק המקומי וכמובן בעת ביקורות חיצוניות שנערכו מעת לעת באתרי הבנייה או המגורים.
50. העובדים הונחו כיצד להתנהל ואם וכאשר מתקיימת ביקורת על תנאי עבודתם או מגוריהם. נאסר עליהם לשוחח עם גורמי הביקורת בלי נציג של החברה, היה עליהם לטעון שעבדו שעות פחותות מאלו שעבדו בפועל ואף להציג דוחות נוכחות פיקטיביים בהתאם. העובדים אף נדרשו, לקראת ביקורת, להוציא חלק מהמיטות מהחדרים, על מנת לייצג מצג שווא לפיו הצפיפות בחדרי המגורים נמוכה מזו שבפועל.
51. עובדים שהתנאים הקשים גורמים להם לרצות לחזור לטורקיה חוששים משטר החוב הפתוח. האפשרות לעזוב את הנתבעת ולנסות לעבוד בחברה אחרת גם היא לא רלבנטית בשל אי ידיעת העובדים על קיומה של האפשרות (הכמעט תיאורטית בפני עצמה) כמו גם החשש מפני "לוכדי העריקים" של החברה.
52. חששות אלה אינם תיאורטיים: כפי שיפורט עוד בהמשך, התובע 5 אוים על ידי נציגי הנתבעת והתובע 1 הותקף על ידי "לוכד עריקים", אדם בשם [REDACTED], שהכיר מתקופת עבודתו בנתבעת, עד שנוזק לטיפול רפואי. בנוסף, הוגשה נגדו תביעה בהוצאה לפועל הטורקית בגין שטר החוב עליו חתם, לתשלום מיידי של כ- 40,000 דולרים!
53. בכל הנוגע לשכר וזכויות- ככלל, לא ניתנו לעובדים תלושי שכר, בוודאי לא באופן קבוע. חלק מהתובעים בהליך זה קיבלו מעת לעת תלושי שכר, אולם הם הונפקו בשפות שאינם מבינים (שילוב של אנגלית ועברית), לא תאמו את שעות העבודה בהם הועסקו, ונכללו בהם ניכויים שונים ומשונים חסרי כל קשר לדין החל על העובדים.
54. עד מאי 2017, נשלח חלק הארי של שכר העובדים לטורקיה, וחלק הועבר אליהם במזומן כ"דמי כיסי". שיטה זו, במיוחד נוכח העדרם של תלושי שכר, ומנהג הנתבעת לנכות משכרם של התובעים "פיקדונות" שונים וסכומים לא ברורים אחרים, מנעה מהתובעים כל אפשרות לעקוב בצורה סבירה אחר שכרם.
55. בפועל, נקבע עם כל אחד מהתובעים תעריף שעותי, ושכרם היה אמור להיות מכפלה של התעריף השעתי במספר השעות שעבדו. חישוב שכרם הוסבר להם ללא כל התייחסות לתקיקת המגן וזכויות השכר וההפרשות הקמות מכוחה. בעוד מכפלה פשוטה זו פחות או יותר מצאה את ביטויה בסכומים ששולמו לעובדים, גם במקרים בהם זה לא היה כך, התובעים למדו במהרה שמוטב להם להימנע מלהעלות שאלות בדבר אי התאמה בין הסכום הזה לבין הסכום שקיבלו בסופו של דבר, בשל איומים שהדבר יסכן את משרתם בישראל.
56. במאי 2017 הורתה הנתבעת לעובדיה לפתוח חשבון בנק בבנק לאומי סניף כפר קאסם. נאסר עליהם לבחור את הבנק בו יפתח חשבונם או את הסניף, והובהר להם שלבנק אסור לתת להם מידע על חשבון הבנק שלהם בלי אישור החברה.
57. כפי שיפורט עוד להלן, העסקת העובדים אופיינה ב"גניבת שכר" (wage theft) - התובעים לא קיבלו תשלום על מלוא שעות העבודה אשר ביצעו. מרביתם לא קיבלו, ככלל, תשלום על ימי החופשה שצברו ולא קיבלו

אותם כפדיון בסוף תקופת העבודה, לא זכו לתשלום על ימי המחלה המועטים שאפשרו להם לקחת, ולא דמי חבראה או תשלום בגין ימי החגים אשר להם הם זכאים. הפיקדון אשר הנתבעת מחויבת להפריש עבורם על חשבון זכויותיהם הסוציאליות מכוח צווי ההרחבה הענפיים לא הופרש על מלוא תקופת העבודה, והם לא קיבלו ולו אחת מהזכויות האחרות המוענקות להם מכוח צווי ההרחבה בענף הבניין.

58. התובעים כולם סיימו עבודתם בנתבעת לאחר שפוטר או התפטרו בנסיבות בהן אין לדרוש מהם שימשיכו בעבודתם, ונמלטו מ"המחנה" בו התגוררו, הכל כפי שיפורט לגבי כל תובע בהרחבה בהמשך, ובלי שקיבלו הודעה מוקדמת או פיצויי פיטורים.

59. לאחר סיום העסקתם ובריתתם ממחנה העבודה פנו התובעים לסיוע של ארגון קו לעובד, ובייצוגו הגישו בקשות למשרד הפנים להסדרת מעמדם כעובדי בניין בחברה אחרת בעלת היתרים להעסקת עובדים זרים בתחום הבניין בישראל. לאחר שלא ניתן כלל מענה בעניינם מאת משרד הפנים הגישו ערר לבית הדין לעררים (י-ם 18-3251).

60. ביום 10.5.18 ניתן במסגרת הליך זה צו ארעי האוסר על נקיטת פעולות אכיפה נגד חמשת התובעים. ביום 15.7.18 נשלחה לארגון קו לעובד התייחסות רשות האוכלוסין וההגירה בעניינם של התובעים, לפיה העובדים רשאים לעבור לעבוד באחת מחברות הביצוע הפועלות בישראל, בהתאם לנוהל הניסיוני החל בעניינם. הודעה דומה נמסרה לבית הדין לעררים. באי כוחם של התובעים בהליך המנהלי הודיעו לרשות האוכלוסין וההגירה ולבית הדין לעררים כי עמדה זו אינה מקובלת על התובעים, בין היתר נוכח העובדה שגם בחברות הביצוע האמורות ההעסקה מבוססת בפועל על כבילת העובדים לחברה הזרה, מכיוון ש-4 מתוך 6 חברות הביצוע הזרות טרם החלו כלל את פעולתן בישראל, והשתיים הפעילות כאן החלו את פעילות באופן חלקי בלבד, והגיעו עם מנהלי עבודה ואנשי אדמיניסטרציה דוברי השפה של העובדים (במקרה הנדון – סינית) ועל כן לא רק שהחלופה המוצעת אינה ראויה היא גם לא ריאלית. למרות שהתובעים ביקשו לעמוד על כך שיותר להם לעבור לעבוד בתאגיד אחר בענף הבניין, בהתאם לסעיף 7 לחלטת הממשלה מס' 1321 מיום 24.3.16, בקשתם לא נשמעה: בפסק דין מיום 31.7.18 נמתק הערר של התובעים, בשל החלטת רשות האוכלוסין כי באפשרות התובעים לעבוד באחת מחברות הביצוע בענף הבניין. צו הביניים שניתן בעניינם של התובעים נותר בתוקף לתקופה של 30 ימים נוספים.

61. לחלן יפורטו עילות התביעה והסעדים הרלבנטיים לכל תובע.

תובע 1: [REDACTED]

עילות התביעה: אי מתן תלושי שכר, הפרשי שכר, ניכויים בניגוד לחוק הגנת השכר, פדיון חופשה שנתית, דמי חגים, הפרשות סוציאליות (פנסיה וחלק מעביד בפיצויי פיטורים), דמי הבראה, השלמת פיצויי פיטורים, פיצוי בגין העסקה פוגענית העולה כדי עבדות ולמצער – עבודת כפייה.

סכום התביעה: 348,605 ₪

62. התובע 1, [REDACTED], יליד [REDACTED] ובעל וותק של כ- 10 שנים בענף הבניין, החל עבודתו בנתבעת ביום 5.8.15. סה"כ תקופת עבודתו, עד סיומה בתחילת דצמבר 2017, עמדה על סך של 28 חודשים.

63. בהתאם, למשך שני חודשי העבודה הראשונים של התובע 1 בישראל חלו לגביו הוראות צו ההרחבה בענף הבנייה, התשתיות, צמ"ה עבודות ציבוריות ושיפוצים שתחולתו מיום 1.1.12, וביתר תקופת העבודה הוראות צו הרחבה בענף הבניה, התשתיות, צמ"ה עבודות שציבוריות ושיפוצים, 12.10.15.

64. התובע 1 גויס לעבודתו בנתבעת במשרדי החברה באנקרה, שם הובטח לו שכר עבודה חודשי של לפחות \$1900 והעלאות שכר עתידיות שיביאו את השכר לסך של \$2400 לחודש. במעמד הגיוס הוא הוחתם על חוזה עבודה שקבע, בין היתר, ששכרו השעתי יעמוד על סך של \$6.5, כי זכאותו לימי חופשה תהיה כזו הנהוגה בטורקיה (ולא בישראל), וכי יחולו עליו עלויות "נוק" שייגרם למעסיק אם יבחר לעזוב את עבודתו לפני תום תקופת החוזה.

העתקו החוזה ותרגומו לעברית מצורפים ומסומנים א'.

65. כמחצית השעה בטרם העלייה למטוס שהביא אותו לישראל, בעודו ממתין יחד עם קבוצה של כ- 60 עובדים נוספים בשדה התעופה באיסטנבול, הציגו נציגי הנתבעת בפני התובע והעובדים האחרים בשדה, ערימת טפסים, והורו להם לחתום עליהם במהירות. נציג חברה אחד חילק את הטפסים ונציג שני זירז אותו לחתום עליהם בלי שניתנה לו שהות לקרוא ולהבין על מה הוא חותם, ובוודאי שלא לשאול שאלות.

66. לתובע 1 לא נמסר עותק מהמסמכים עליהם חתם, אולם משיחות עם יתר העובדים הסתבר לו שבין המסמכים היה גם שטר חוב, "סנט", בשווי כ- 90 אלף לירות טורקיות לפקודת הנתבעת ואשר ביכולתה לפדותו במקרה שייגרם לה "נוק". בסמוך למועד הגשת תביעה זו, נודע לתובע 1 שהנתבעת הגישה להוצאה לפועל בטורקיה בקשה לתשלום מידי מנכ"ח שטר החוב האמור, סך של 40,000 דולרים אמריקאים.

דרישה לתשלום מידי ותרגומו לעברית מצורפות ומסומנות ב'.

67. בשני חודשי עבודתו הראשונים נוכח משכרו של התובע 1 סך של כ-\$1000 עבור "פיקדון", סכום שהוחזר אליו כשטס לחופשת מולדת בטורקיה.

68. לאחר שהגיע לארץ נאמר לו שירוויח \$6 לשעה בלבד, למרות שהסכום נמוך מזה שנכתב בחוזה העבודה שלו. לאחר כ- 6-7 חודשים נאמר לו ששכרו עלה ל- \$6.60 לשעה (כ- 23 שם בהתאם לשער הדולר במועד סיום עבודתו, וכ- 8 שקלים פחות משכר המינימום השעתי הענפי).

69. בתחילה הועבר שכרו של התובע 1 ישירות לחשבון הבנק שלו בטורקיה. בתקופה זו, היה מקבל ישירות ובמזומן סך של בין 1000-2000 שם בחודש כ"דמי כיס", והיתרה הועברה, כאמור, ישירות לטורקיה. בחודש מאי 2017 נדרש על ידי הנתבעת לפתוח חשבון בנק בבנק לאומי, סניף כפר קאסם, ומאז ועד סיום עבודתו הועבר שכרו לחשבון זה.

העתק תדפיסי חשבון הבנק בישראל מצורף ומסומן ג'.

70. התובע 1 עבד במתכונת עבודה קבועה שהשינוי היחיד בה היה בין משמרות יום למשמרות לילה. כאשר עבד במשמרות יום, עבודתו נמשכה 6 ימים בשבוע, מתוכם 5 ימי עבודה של 12 שעות (30: 18-30: 06), הכוללים הפסקת צהרים אחת בת 45 דקות עד שעה, במהלכה נאסר עליו מפורשות לצאת מאתר הבניין, גם כאשר ביקש להתרחק רק לצורך רכישת שתיה קרה. ביום שישי שעות העבודה היו בין השעות 30: 13-30: 06 בלי הפסקה.

71. לעיתים, ובהנחיית ה"קאלפה" הממונה באתר, היה התובע נדרש למשמרות ארוכות יותר, עד השעה 00: 21. בלפחות ארבעה מקרים שזכורים לו, נדרש התובע 1 לעבוד במשמרת כפולה של 24 שעות. למיטב ידיעתו לא קיבל תגמול מיוחד בעבור משמרות כפולות אלה מכיוון שביום המחרת לא עבד, ומבחינת הנתבעת היה בכך כדי "לקזז" את המשמרת הכפולה. התובע 1 לא יכול היה להתנגד למשמרות מסוג זה, מחשש שיפוטרי ויישלח לטורקיה.

72. כאשר הועסק במשמרות לילה, היקף משרתו היה גדול יותר, מכיוון שהמשמרת הראשונה בשבוע היא במוצאי שבת, וכך, העובדים במשמרות לילה עובדים שישה ימי עבודה בני 12 שעות לפחות. גם כאן, במהלך הפסקת האוכל היחידה שניתנה להם במהלך המשמרת, חל איסור מוחלט ליציאה מאתר העבודה, והעובדים גם נדרשו לעיתים לביצוע משימות עבודה גם במהלך הפסקה. בתקופה האחרונה של כ- 7/8 חודשים שלפני סיום העסקתו בנתבעת, הועסק התובע בעיקר במשמרות לילה.

73. בחודש 1.11.16 – 1.12.16. יצא התובע 1 לחופשת מולדת לתקופה של חודש. עבור תקופה זו לא קיבל שכר כלל, למרות שבהתאם לחוק חופשה שנתית וצווי ההרחבה בענף הבניין, צבר מספיק ימי חופשה על מנת שישולם לו שכר עבור חלק מהימים, כפי שיפורט להלן.

74. התובע 1 קיבל תלושי שכר מעטים בלבד בתקופת עבודתו. מכיוון שהתלושים נערכו בשפות שאינו מבין (אנגלית ועברית), התובע 1 לא שמר את התלושים המעטים שקיבל, כ-10 בכל תקופת עבודתו, ונכון להיום נותרו בידיו 3 תלושים.

75. עיון בתלושים מלמד שמדובר בתלושים פיקטיביים, אשר לא משקפים את כמות השעות בהן עבד בפועל. בנוסף, מופיעים בהם רישומים המייצגים תוספות לא ברורות, וניכויים המנוגדים להוראות חוק הגנת השכר ולחוקה העבודה עליו הוחתם.

תלושי השכר שנשמרו בידו מצורפים ומסומנים ד'.

76. בגין הפרת הוראות חוק הגנת השכר, ביודעין, באי מתן תלושי שכר באופן סדיר ואי הכללת הנתונים הדרושים בהתאם לחוק, מעמיד התובע 1 את הסעד הנתבע על ידו על סך כולל של 10,000 ₪.
77. הפרשי שכר: כאמור, בתקופת עבודתו בנתבעת הועסק התובע 1 במשך 7 חודשים במשמרות לילה ובמשך 21 חודשים במשמרות יום, מהם יש להפחית חודש אחד של חופשת מולדת בטורקיה.
78. בחודשים בהם הועסק במשמרת יום, היקף משרתו הממוצע של התובע 1 עמד על 264 שעות (11 שעות עבודה ביום, 5 משמרות בשבוע, ועוד 6.5 שעות עבודה ליום עבור משמרות שישי, 4.3 שבועות בחודש), להן יש להוסיף, לכל חודש, 21.5 שעות בגין הפסקת האוכל, אשר לא נחשבו כשעות עבודה, בניגוד להוראות סעיף 20(ג) לחוק שעות עבודה ומנוחה. סה"כ בממוצע, היקף משרה חודשית ממוצעת במשמרות יום של התובע 1 עומד על 285.95 שעות בחודש. בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה ומתכונת העבודה של התובעים בהליך זה, בממוצע, 180.6 שעות בחודש הן שעות רגילות, 51.6 שעות בחודש הן שעות נוספות (125%) ו-53.75 שעות בחודש הן שעות נוספות בתעריף 150%.
79. היקף המשרה הממוצע של התובע 1 עת עבד במשמרות לילה עמד על 283.8 שעות עבודה בחודש (11 שעות עבודה ביום, 4.3 שבועות בחודש). על כמות זו יש להוסיף, לכל חודש 25.8 שעות בגין הפסקת האוכל, אשר לא נחשבו כשעות עבודה, בניגוד להוראות סעיף 20(ג) לחוק שעות עבודה ומנוחה. סה"כ בממוצע, היקף משרה חודשית במשמרות לילה של התובע 1 עומד על 309.6 שעות בחודש. בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, צווי ההרחבה הענפיים ומתכונת העבודה של התובעים בהליך זה, בממוצע, 180.6 שעות הן שעות עבודה רגילות, 51.6 שעות בחודש הן שעות נוספות (125%) ו-77.4 שעות בחודש הן שעות נוספות בתעריף 150%.
80. בשל הפרת הוראות חוק הגנת השכר על ידי הנתבעת, באי העברת תלושי שכר באופן שוטף, התובע 1 לא יכול להראות עבור כל חודש בחודשו את ההפרש בין כמות השעות שביצע מול כמות השעות שחישבה הנתבעת בתלושי השכר שהונפקו עבורו. על כן, מכמת התובע 1 את עילת תביעה זו בדרך האומדן, בהתאם לתלושים שנמצאו בידו, והוא שומר על זכותו לתקן את סכומי התביעה ככל שיהיה בכך צורך בהמשך החליף המשפטי.
81. מכיוון שאחד התלושים שנמצא בידי התובע 1 ניתן לו בחודש בו עבר תאונת עבודה קשה והיה בחופשת מחלה, נערך ממוצע של שני התלושים המלאים שבידיו, לפיהם היקף שעות העבודה שנרשם עבור התובע 1 הוא של 177.5 שעות רגילות, 45 שעות בערך של 125% ו-6 שעות בערך של 150%. שכר השעה הממוצע על פי התלושים, עומד על 30.46 ₪.

82. בהתאם, עבור חודשי עבודתו במשמרות יום, זכאי התובע להפרשי שכר בגין 3.1 שעות בשכר רגיל, 6.6 שעות בערך 125% ו- 47.75 שעות בערך 150%. בהתאם לשכר השעה הממוצע של התובע 1 בשכר בסיס, סכום הפרש השכר החודשי עומד על 2,527 ₪. עבור 20 חודשי עבודה במשמרות יום – סך של 50,540 ₪. בתוספת פיצויי הלנת שכר ולחלופין הצמדה וריבית מהמועד החוקי לתשלום ועד מועד התשלום בפועל.
83. עבור עבודתו במשמרת לילה, ובשים לב לכך שבהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה היה התובע 1 זכאי לשעות נוספות החל מהשעה השמינית לעבודה, התובע 1 זכאי להפרשי שכר בגין 3.1 שעות בשכר רגיל, 6.6 שעות בשכר של 125%, ו- 71.4 שעות בשכר של 150%. בהתאם לשכר השעתי של התובע, סכום הפרש השכר החודשי עומד על 3,608 ₪. עבור 7 חודשי עבודה במשמרות לילה סך של 25,256 ₪ בתוספת פיצויי הלנת שכר ולחלופין הצמדה וריבית מהמועד החוקי לתשלום ועד מועד התשלום בפועל.
84. ניכויים שלא כדין: מעסיקים של עובדים זרים בישראל רשאים לנכות משכרם של העובדים מס הכנסה, ביטוח לאומי (חלק עובד), ביטוח בריאות, והשתתפות במגורים והוצאות נלוות.
85. בהתאם לתקנות עובדים זרים (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים) רשאית הנתבעת לנכות משכר התובעים החוזר עבור הוצאות מגורים והוצאות נלוות לשימוש במגורים (חשמל, מים וארנונה) לפי הסכומים הבאים.
- א. במידה ומגורי העובדים היו בבעלות הנתבעת, ובהינתן מיקומם, המקסימום המותר לניכוי עבור מגורים בחודש הוא 156 ₪ (נכון לשנת 2018, 153.5 נכון לשנת 2017). עבור הוצאות נלוות מקסימום הניכוי הוא כ- 79 ₪.
- ב. במידה והמגורים אינם בבעלות הנתבעת, מקסימום הניכוי המותר עולה לסך של 312 ₪ (לשנת 2018, ו- 307 ₪ לשנת 2017). עבור הוצאות נלוות עומד סכום הניכוי המותר המקסימאלי על כ- 90 ₪.
86. מהמקובץ לעיל עולה כי לכל היותר, סך ניכויי הרשות שניתן היה לנכות משכרו של עובד בענף הבניין בישראל, מעבר למס הכנסה, פיקדון, ביטוח לאומי וביטוח בריאות, עומד על כ- 400 ₪ בחודש (מגורים + הוצאות נלוות למגורים). בפועל, משלושת תלושי השכר שהונפקו לתובע 1 עולה כי בכל חודש נוכו משכרו, מלבד הניכוי למס הכנסה, לביטוח לאומי ולפיקדון, ובלי שנלקחות בחשבון מקדמות או העברות כספים לטורקיה, סך ממוצע של כ- 1,554 ₪. כ- 1,150 ₪ מעל הניכוי המותר המקסימאלי.
87. יתרה מזה – בעניינו של התובע 1, היחיד מבין התובעים שניתן לו חוזה עבודה מאת הנתבעת, מצוין במפורש בסעיף 14 לחוזה העבודה כי הנתבעת תספק לתובע 1 מגורים ללא תשלום, ותישא גם בהוצאות הנלוות למגורים.
88. על כן, הניכויים שבוצעו משכרו של התובע 1 נעשו ללא מקור חוקי, בניגוד להוראות חוק הגנת השכר ובניגוד לחוזה העבודה שנחתם עימו. בהתאם מתבקש בית הדין הנכבד להורות על השבת הסכומים לתובע. התובע 1 מעמיד הסעד המבוקש על ידו בעילת תביעה זו על סך של 41,958 ₪ (27 כפול 1,554 = סך ניכויים חודשי ממוצע כפול מספר חודשי העבודה למעט תקופת חופשת המולדת).

89. פדיון חופשה שנתית: בסיום תקופת עבודתו לא קיבל התובע 1 את פדיון ימי חופשה, וכאמור לעיל, כאשר יצא לחופשת מולדת לא שולמו לו ימי חופשה כלל. בהתאם לתקופת עבודתו בנתבעת, צבר התובע 1 סך של 28 ימי חופשה (12 ימים בשנה). ערך יום חופשה 223 ₪ (שכר רבע שנתי הגבוה בשנה האחרונה/90). בהתאם, תובע התובע 1 בעילה זו סך של 6,244 ₪.

90. דמי חגים: כעובד שעתי, זכאי התובע 1 בהתאם לצו ההרחבה בענף הבניין לעד 9 ימי חגים בשנה+ יום בחירה. בהתאם לתקופת עבודתו ולמועד התקיימות החגים לפי לוח השנה, זכאי התובע 1 לסך כולל של 8 ימי חג לשנת 2016 ו- 8 ימי חג לשנת 2017, וכן שני ימי בחירה. התובע 1 קיבל, לפי תלושי השכר שבדין, תשלום עבור 9 ימי חג בלבד. בהתאם לגובה השכר השעתי זכאי התובע 1 בהתאם ל 2,193 ₪ בעילה זו.

91. הפרשות סוציאליות (פיסדון): התובע 1 החל עבודתו בנתבעת בחודש אוגוסט 2015. על פי רישומי יחידת הפיקדונות של רשות האוכלוסין וההגירה הנתבעת החלה להפריש עבורו פיקדון רק החל מחודש ינואר 2016, וזאת על אף שבהתאם לצווי ההרחבה בענף הבניין התובע זכאי להפרשות סוציאליות מיומו הראשון לעבודה. בהתאם, זכאי התובע 1 לפיצוי בשווי מכפלת החודשים בהם לא הופרשו עבורו הכספים לפיקדון. סה"כ מדובר ב- 5 חודשים. בהתאם, התובע 1 מעמיד את הסעד בעילת תביעה זו על סך של 3,500 ₪. העתק פירוט הפרשות לקרן עובדים זרים עבור התובע 1 מצורף ומסומן ה'.

92. דמי הבראה: התובע 1 לא קיבל דמי הבראה בכל תקופת עבודתו. בהתאם להוראות צווי ההרחבה בענף הבניין, זכאי התובע לסך של 14 ימים, בערך של 378 ₪ ליום הבראה ובסה"כ 5,292 ₪ בעילה זו.

93. סיום העסקת התובע 1 בנתבעת: לאחר שהשלים תקופה ממושכת בעבודתו, במהלכה נפצע בתאונת עבודה, ביקש התובע 1 ממנהל העבודה הממונה עליו שתינתן לו העלאה במשכורת. לחלופין ביקש התובע 1 שיתאפשר לו לצאת לחופשת מולדת בטורקיה בחלוף כמעט שנה מהחופשה הקודמת. בתגובה הבהיר לו המנהל, שבשל בקשות אלה, יוענש בכך שתסתיים בקרוב העסקתו. משהבין התובע 1 כי בקרוב יוחזר לטורקיה, לקח את חפציו ונמלט ממחנה העבודה.

94. בנסיבות העסקתו של התובע 1, כמתואר לעיל בהרחבה, מדובר בהתפטרות בנסיבות שאין לדרוש ממנו להישאר בעבודתו כאמור בסעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים בהתאם הוא זכאי להשלמת פיצויי פיטורים בסך 3,622 ₪ (2/31 אחוזים משכר משרה מלאה (182 שעות) בהתאם לתעריף השעה הממוצע של התובע 1 (30.46 ₪) כפול 28 חודשי עבודתו בנתבעת).

95. אלימות על ידי "לוכדי עריקים": מספר חודשים לאחר שנמלט מהנתבעת, ולאחר שהתראיין לכתבה על אודות תקופת עבודתו אצל הנתבעת, הותקף התובע 1 על ידי אדם בשם Bahtiyae Coban שחכיר מתקופת עבודתו בנתבעת. הותקף איים על התובע 1 שלא יוכל להימלט מהנתבעת ולחיות בשקט בישראל, ולאחר מכן חכה אותו עד שנוקק לטיפול רפואי.

מסמכים רפואיים מצורפים ומסומנים ו'.

תובע 2: [REDACTED]

עילות התביעה: אי מתן הודעה על תנאי עבודה, אי מתן תלושי שכר, הפרשי שכר, ניכויים בניגוד לחוק הגנת השכר, פדיון חופשה שנתית, דמי חגים, הפרשות סוציאליות (פנסיה וחלק מעביד בפיצויי פיטורים), דמי הבראה, השלמת פיצויי פיטורים, פיצוי בגין העסקה פוגענית העולה כדי עבודות ולמצער – עבודת כפייה.

סכום התביעה: 373,572 ₪.

96. התובע 2, אזרח טורקיה יליד [REDACTED] ובעל וותק של 37 שנים בענף הבניין, החל עבודתו בנתבעת ביום 31.05.15. תקופת עבודתו בנתבעת, עד לסיומה ביום 20.04.18 עמדה על סך של 35 חודשים.

97. בהתאם, למשך ארבעת חודשי העבודה הראשונים של התובע 2 בישראל חלו לגביו הוראות צו ההרחבה בענף הבנייה, התשתיות, צמי"ה עבודות ציבוריות ושיפוצים, 1.1.12 וביתרת תקופת העבודה הוראות צו הרחבה בענף הבניה, התשתיות, צמי"ה עבודות שציבוריות ושיפוצים, 12.10.15.

98. התובע 2 ביקש להגיע לעבוד בישראל לאחר שילדיו בגרו וביקשו ללמוד באוניברסיטה ולא היה בידי לשלם את שכר הלימוד שלהם. על אף הסיפורים הקשים שמע על תנאי העבודה בנתבעת, אשר עובדים ותיקים מכנים "בית סוהר", החליט שעל מנת לאפשר לילדיו השכלה גבוהה הוא יגיע לישראל.

99. כשבוע לפני הטיסה המיועדת לישראל הגיע התובע 2 למשרדי הנתבעת באנקרה, שם חתם על מסמך שציון את שעות העבודה שיידרש לעבוד (11 שעות ביום) ושכר השעה שישתכר (\$6.5). בנוסף, נדרש לחתום על שטר חוב על סך של 60,000 לירות טורקיות. שטר החוב נועד, כך נאמר לו על ידי נציגי החברה, למנוע ממנו להתחרט בזמן שנותר עד לטיסה. לאחר שהגיע כבר לישראל, נאמר לו שהשטר נועד כדי שלא יברח מהעבודה לתקופה של שנה. שטר החוב מעולם לא הושב לו.

100. התובע 2 טס לישראל בקבוצה של כ- 60 עובדים. הוא התבקש להגיע לשדה התעופה 8 שעות לפני מועד הטיסה המיועדת (אותו לא ידע מראש). למרות שבדיעבד הסתבר שהזמן שעות רבות לפני הטיסה, רק ממש בסמוך לטיסה, לאחר שהיו כבר מותשים מהשהות הממושכת בשדה התעופה, קיבלו העובדים והתובע 2 בניהם אסופת מסמכים לחתימה, בלי הסבר לגבי תוכנם. לתובע לא ניתן זמן לקרוא את המסמכים, והוא נדרש לחתום עליהם באופן מידי כאשר נציג אחד של הנתבעת מוסר לידיו מסמך ונציג אחר מחכה שיחתום עליהם. מעולם לא נמסר לו העתק המסמכים עליהם חתם, לרבות לא חוזה עבודה או הודעה על תנאי עבודה אצל הנתבעת, ככל שהיו כאלה בין המסמכים האמורים.

101. בכך הפרה הנתבעת, ביודעין, את חובותיה מכוח חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלת לעבודה), תשס"ב-2002, כמו גם את הוראות סעיף 1ג. לחוק עובדים זרים תשנ"א – 1991. התובע מעמיד את תביעתו בעילה זו על סך של 5,000 ₪.

102. בנוסף לשטר החוב המעיב על העסקתו, נוכח משכרו של התובע 2 פיקדון בגובה \$1000, אותם ניכתה הנתבעת משתי המשכורות הראשונות של התובע 2, כך שאת שכרו הראשון קיבל בפועל לאחר 55 ימי עבודה.

103. שכרו ההתחלתי של התובע 2 הועמד כאמור על סך של \$6.5 לשעה. במהלך תקופת עבודתו בנתבעת נאמר לו ששכרו עלה עד שהגיע לסך של \$7.5. בתחילה הועברו הכספים ישירות לחשבון הבנק של התובע 2 ואשתו בטורקיה. בתקופה זו, היה מקבל ישירות ובמזומן סך של בין 1000-2000 ₪ בחודש כ"דמי כיס", והיתרה הועברה, כאמור, ישירות לטורקיה. בחודש מאי 2017 נדרש על ידי הנתבעת לפתוח חשבון בנק בבנק לאומי, סניף כפר קאסם, ומאז ועד סיום עבודתו הועבר שכרו לחשבון זה, במלואו.

העתק תדפיסי חשבון הבנק בישראל מצורף ומסומן ז'.

104. התובע 2 התגורר במגורי העובדים של הנתבעת בכפר קאסם, למעט תקופה של כארבעה חודשים בהם התגורר באתר בירושלים (גבעת זאב). באתר מגורים זה שוכן התובע 2 בבית מגורים המתאים ל-10 אנשים, יחד עם כ-25 עובדים נוספים, באופן שאילץ את העובדים לישון במסדרונות וליד השירותים.

105. התובע 2 יצא פעמיים לחופשת מולדת לתקופות של 38 ימים ו-30 ימים. [6.6.16 - 12.7.16] ו- [24.8.17 - 23.9.17].

106. מתכונת עבודתו של התובע 2 הייתה מתכונת קבועה בת 12 שעות ביום, בהן 40 דקות של הפסקת צהרים אשר נוכחה משכרו למרות שמרבית זמן ההפסקה נועד לצורך מעבר ממקום העבודה למקום האוכל ולעמידה בתורים, ולמרות היעדר אפשרות כל אפשרות לעזוב את אתר הבנייה במהלכה. מעת לעת היה נדרש לימי עבודה ממושכים אף יותר, בני 15 שעות. בימי שישי עבד משמרות של 6.5 שעות.

107. בתחילת שנת 2016 עבד התובע 2 במשך ארבעה חודשים רצופים במשמרות לילה, באתר בנייה בראשון לציון. מתכונת העבודה במשמרת לילה הייתה 6 משמרות מלאות של 12 שעות בין 18:30 - 06:00, בימים מוצ"ש עד חמישי.

108. התובע 2 קיבל במהלך כל תקופת עבודתו 9 תלושי שכר בלבד. התלושים ערוכים באנגלית ובעברית, שתי שפות שהתובע 2 לא יודע לקרוא.

התלושים המצויים בידי התובע 2 מצורפים ומסומנים ח'.

109. בלי תלושים עבור מרבית חודשי עבודתו, בהיעדר חוזה עבודה או מידע אחר, התובע 2 יכול היה לעקוב אחר שכרו רק לפי הסכום הסופי שקיבל לחשבון הבנק. לתובע 2 הוסבר שהסכום אמור לשקף את שכר השעה שסוכם עימו במכפלת כמות השעות אשר עבד. יחד עם זאת, הובהר לתובע 2 שאי התאמות בסכומים האמורים אינן נושא לדיון ועליו לקבלן. שאלות התובע 2 לגבי ניכויים אלה ואחרים שבוצעו משכרו מעולם לא נענו בענייניות אלא באיומים על החזרתו לטורקיה. "אם אתה לא מרוצה - תחזור הביתה".

110. עיון בתלושים המועטים שניתנו לתובע 2 מלמד שמדובר בתלושים פיקטיביים שלא משקפים את שעות העבודה אותן עבד בפועל. עוד מופיעים בהם רישומים המייצגים תוספות לא ברורות וניכויים המנוגדים להוראות

- חוק הגנת השכר. בגין הפרת הוראות חוק הגנת השכר, ביודעין, באי מתן תלושי שכר באופן סדיר ואי הכללת הנתונים הדרושים בהתאם לחוק, מעמיד התובע 1 את הסעד הנתבע על ידו על סך כולל של 10,000 ₪.
111. הפרשי שכר: מתוך 35 חודשי עבודה של התובע 2 בנתבעת, במשך 4 חודשים עבד במשמרות לילה, במשך 29 חודשים עבד במשמרות יום, ובמשך כחודשיים שהו בחופשת מולדת בטורקיה.
112. כמפורט לעיל ביחס לתובע 1, היקף משרה חודשית ממוצעת של התובעים במשמרות יום (כולל שעות הפסקה בהתאם להוראות סעיף 20ג) לחוק שעות עבודה ומנוחה) עומד על 285.95 שעות בחודש. בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה ומתכונת העבודה של התובעים בהליך זה, בממוצע, 180.6 שעות בחודש הן שעות רגילות, 51.6 שעות בחודש הן שעות נוספות (125%) ו-53.75 שעות בחודש הן שעות נוספות בתעריף 150%.
113. עוד כמפורט לעיל, היקף משרה חודשית ממוצעת של התובעים במשמרות לילה (כולל שעות הפסקה בהתאם להוראות סעיף 20ג) לחוק שעות עבודה ומנוחה) עומד על 309.6 שעות בחודש. בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, צווי ההרחבה הענפיים ומתכונת העבודה של התובעים בהליך זה, בממוצע, 180.6 שעות הן שעות עבודה רגילות, 51.6 שעות בחודש הן שעות נוספות (125%) ו-77.4 שעות בחודש הן שעות נוספות בתעריף 150%.
114. בשל הפרת הוראות חוק הגנת השכר על ידי הנתבעת, באי העברת תלושי שכר באופן שוטף, התובע 2 לא יכול להראות עבור כל חודש בחודשו את ההפרש בין כמות השעות שביצע מול כמות השעות שחישבה הנתבעת בתלושי השכר שהונפקו עבורו. על כן, ולצורך כימות התביעה, מכמת התובע 2 את עילת תביעה זו בדרך האומדן, בהתאם לתלושים שנמצאו בידו, והוא שומר על זכותו לתקן את סכומי התביעה ככל שיחיה בכך צורך בהמשך ההליך המשפטי.
115. מכיוון שתלוש אחד מבין התשעה המצויים בידי התובע 2 הוא של חודש בו שהה בחופשה, נערך ממוצע של שמונת התלושים המלאים שבידיו, לפיהם היקף שעות העבודה הממוצע של התובע 2 הוא 174 שעות רגילות, 48 שעות 125% ו-5 שעות 150%. שכר השעה של התובע 2, על פי התלושים, הוא 32.33 ₪ לשעה.
116. בהתאם, עבור תקופת עבודתו במשמרות יום, זכאי התובע 2 להפרשי שכר בגין 6.6 שעות רגילות, 3.6 שעות בערך 125%, ו-48.75 שעות בערך 150%. בהתאם לערך השעה של התובע 2, סכום הפרש השכר החודשי הממוצע עומד על 2,723 ₪. עבור 29 חודשי עבודה במשמרות יום – סך של 78,967 ₪, בתוספת פיצויי הלנת שכר ולחלופין הצמדה וריבית מהמועד החוקי לתשלום ועד מועד התשלום בפועל.
117. עבור תקופת עבודתו במשמרת לילה, זכאי התובע 2 להפרשי שכר חודשיים בגין 6.6 שעות רגילות, 3.6 שעות בערך 125% ו-72.4 שעות בערך של 150%. בהתאם לשכר השעה המופיע בתלושים, סכום ההפרש החודשי עומד על סך של 3,870 ₪. עבור 4 חודשי עבודה במשמרות לילה סך של 15,480 ₪, בתוספת פיצויי הלנת שכר ולחלופין הצמדה וריבית מהמועד החוקי לתשלום ועד מועד התשלום בפועל.
118. ניכויים שלא כדין: כמפורט לעיל ביחס לתובע 1, לכל היותר, סך ניכויי הרשות שניתן היה לנכות משכרו של התובע 2, מעבר למס הכנסה, פיקדון, ביטוח לאומי וביטוח בריאות, עומד על כ-400 ₪ בחודש (מגורים +

הוצאות נלוות למגורים). בפועל, מתלושי השכר שבידי התובע 2, המייצגים חודשי שכר מלאים, עולה כי בכל חודש נוכח משכרו, מלבד הניכויים המותרים, ובלי שנלקחות בחשבון מקדמות או העברות כספיים לטורקיה, סך של 1,568 ₪ בחודש. 1,168 ₪ מעל הניכוי המותר המקסימאלי.

119. ניכויים אלה נעשו ללא מקור חוקי ועל כן הם מנוגדים להוראות חוק הגנת השכר. בהתאם מתבקש בית הדין הנכבד להורות על השבת הסכומים לתובע. התובע 2 מעמיד הסעד המבוקש על ידו בעילת תביעה זו על סך של 38,544 ₪ (33 כפול 1,168 = סך ניכויים ללא מקור חוקי בחודש כפול מספר חודשי העבודה למעט תקופת חופשת המולדת).

120. פדיון חופשת שנתית: בסיום תקופת עבודתו לא קיבל התובע 2 את פדיון ימי חופשה אשר צבר. בהתאם לתלושי השכר שנמצא בידו, לחודש אוגוסט 2017 אשר בתלקו שהה בחופשה, שולמו לתובע 36 שעות בגין חופשה שנתית, וזאת למרות ששהה בחופשה במשך 7 ימי עבודה בחודש זה. עבור יתרת החופשה שנלקחה בספטמבר אותה שנה, לא קיבל תשלום כלל. על כן, בתקופת עבודתו בנתבעת, צבר התובע 2 סך של 31.5 ימי חופשה (12 ימים בשנה, 35 חודשי עבודה, ולאחר הפחת 4.5 ימי חופשה ששולמו לו במשכורת אוגוסט 2017). ערך יום חופשה של התובע 2 הוא 254 ₪ ליום (שכר רבע שנתי אחרון/90). בהתאם תובע התובע 1 בעילה זו סך של 8,001 ₪.

121. הפרשות סוציאליות (פיקדון): התובע 1 החל עבודתו בנתבעת בחודש יוני 2015. על פי רישומי יחידת הפיקדונות של רשות האוכלוסין וההגירה הנתבעת החלה להפריש עבורו פיקדון רק החל מחודש ינואר 2016, וזאת על אף שבהתאם לצווי ההרחבה בענף הבניין התובע זכאי להפרשות סוציאליות מיומו הראשון לעבודה. בהתאם, זכאי התובע 1 לפיצוי בשווי מכפלת החודשים בהם לא הופרשו עבורו הכספים לפיקדון. סה"כ מדובר ב- 7 חודשים. בהתאם, התובע 1 מעמיד את הסעד הנתבע על ידו בעילת תביעה זו על סך של 4,900 ₪.

העתק פירוט ההפרשות לקרן עובדים זרים עבור התובע 2 מצורף ומסומן ט'.

122. דמי הבראה: בהתאם להוראות צווי ההרחבה בענף הבניין, זכאי התובע לסך של 18.66 ימים, בערך של 378 ₪ ליום הבראה ובה"כ 5,037 ₪ בעילה זו (לאחר הפחתת סך של 2,016 ₪ ששולמו לו לפי התלושים על חשבון דמי הבראה).

123. דמי חגים: כעובד שעתי, זכאי התובע 2 בהתאם לצו ההרחבה בענף הבניין לעד 9 ימי חגים בשנה + יום בחירה. בהתאם לתקופת עבודתו ולמועד התקיימות החגים לפי לוח השנה, זכאי התובע 2 לסך כולל של 16 ימי חגים ושני ימי בחירה. התובע 2 קיבל, לפי תלושי השכר שבידו, תשלום עבור 7 ימי חג בלבד. בהתאם לגובה השכר השעתי זכאי התובע 2 לסך של 2,845 ₪ בעילה זו.

124. סיום העסקתו של התובע 2 בנתבעת: ב- 19 באפריל, 2008, יום חמישי, בעת סיום יום העבודה נקלע התובע 2 לריב עם הממונה עליו, אשר העליב את התובע 2 בהצביעו עליו כאדם שלא הצליח בחייו, לא למד ולא התקדם, לרבות בעבודתו בנתבעת. התובע 2 השיב שאי הקידום שלו לא נעוץ במקצועיותו שאינה שנויה

במחלוקת אלא בקידום מקורבים על בסיס הכרות משפתית וקרבה גיאוגרפית. הוויכוח הסלים לאחר שהממונה כינה את התובע 2 סרסור, ולאחר שובם למחנה דרש ממנו לחתום על טופס התפטרות. התובע 2 סירב, ונוכת דרישה זו, שמשמעותה פיטוריו המידיים מהנתבעת, נמלט למחרת מהמחנה.

125. התובע 2 התפטר בנסיבות שלא ניתן לדרוש להישאר בעבודתו, ועל כן זכאי להשלמת פיצויי פיטורים בסך של 4,798 ₪ (2/31 אחוזים משכר משרה מלאה (182 שעות) בהתאם לתעריף השעה של התובע 2 כפול 35 חודשי עבודתו בנתבעת).

תובע 3: [REDACTED]

עילות התביעה: אי מתן הודעה על תנאי עבודה, אי מתן תלושי שכר, הפרשי שכר, ניכויים בניגוד לחוק הגנת השכר, פדיון חופשה שנתית, דמי חגים, הפרשות סוציאליות (קרן השתלמות, פנסיה וחלק מעביד בפיצויי פיטורים), דמי הבראה, השלמת פיצויי פיטורים, פיצוי בגין העסקה פוגענית העולה כדי עבדות ולמצער – עבודת כפייה.

סכום התביעה: 472,614 ₪.

126. התובע 3, [REDACTED], יליד [REDACTED], ובעל וותק של 30 שנים בענף הבניין, החל עבודתו בנתבעת ביום 28.2.14. סה"כ תקופת עבודתו עד סיומה באפריל 2018 עמדה על סך של 48 חודשים.

127. בהתאם, למשך 20 חודשי העבודה הראשונים של התובע 2 בישראל חלו לגביו הוראות צו ההרחבה בענף הבנייה, התשתיות, צמייה עבודות ציבוריות ושיפוצים, 1.1.12. וביתרת תקופת העבודה הוראות צו הרחבה בענף הבניה, התשתיות, צמייה עבודות ציבוריות ושיפוצים, 12.10.15.

128. התובע 3 הוא עובד מנוסה ובכיר, היודע גם לקרוא תכניות עבודה. בעבר עבד במשך שנים רבות כעובד בניין בחברה טורקית שמועלת בעיראק.

129. אי מתן הודעה לעובד: התובע 3 לא קיבל חוזה עבודה או הודעה לעובד. יתכן שהוחתם על מסמכים אלו בשדה התעופה בסמוך להמראה לישראל, אולם בנסיבות העניין, כאשר הופעל עליו לחץ לחתום במהירות על עשרות רבות של עמודים, באולם היוצאים בשדה התעופה, דקות ספורות בטרם ההמראה, יחד עם כ- 100 עובדים נוספים, אין ביכולתו לדעת על מה חתם. הוא לא קיבל מעולם העתק של המסמכים.

130. בכך הפרה הנתבעת, ביודעין, את חובותיה מכוח חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002, כמו גם את הוראות סעיף 1ג. לחוק עובדים זרים תשנ"א – 1991. התובע 3 מעמיד את תביעתו בעילה זו על סך של 5,000 ₪.

131. עם קבלתו לעבודה, נאמר לתובע 3 ששכרו יעמוד על 6\$ לשעה. במהלך תקופת עבודתו הממושכת בישראל, ולאחר שקודם לתפקיד מנהל צוות (ustabaci) נאמר לו ששכרו עלה עד לסך של 8.3\$ לשעה, ושזה השכר הגבוה ביותר שעובד יכול להגיע אליו. לא למותר לציין כי שכר זה, העומד על 30.1 ₪ לשעה נכון למועד

כתיבת כתב תביעה זה, הוא נמוך משכר שעתי מינימאלי לעובד בדרגה הנמוכה ביותר לפי צווי ההרחבה בענף הבניין.

132. בתחילה הועברו הכספים ישירות לחשבון הבנק של התובע 3 בטורקיה. בתקופה זו, היה מקבל ישירות ובמזומן סך של בין 2000-1000 ₪ בחודש כ"דמי כיס", והיתרה הועברה, כאמור, ישירות לטורקיה. בחודש מאי 2017 נדרש על ידי הנתבעת לפתוח חשבון בנק בבנק לאומי, סניף כפר קאסם, ומאז ועד סיום עבודתו הועבר שכרו לחשבון זה, במלואו.

העתק תדפיסי חשבון הבנק בישראל מצורף ומסומן !.

133. עם תחילת עבודתו, נוכח משכרו פיקדון בגובה \$3000, וזאת על חשבון שתי המשכורות הראשונות. נאמר לו שהניכוי נעשה על מנת שלא יברח מהעבודה. סכומים אלה הושבו לו לאחר שנתיים וחצי, כאשר יצא לחופשת מולדת בטורקיה. כששב מהחופשה, נלקח ממנו שוב פיקדון, הפעם בגובה \$1000, ונאמר לו שמדובר ב"סכום שנקבע על ידי מדינת ישראל".

134. התובע 3 עבד אצל הנתבעת במתכונת עבודה קבועה שהשינוי היחיד בה היה בין משמרות יום למשמרות לילה. כאשר עבד במשמרות יום, עבודתו נמשכה 6 ימים בשבוע, מתוכם 5 ימי עבודה של 12 שעות (06:30-18:30), הכוללים הפסקת צהריים אחת בת 45 דקות. הפסקה זו לא הייתה הפסקה של ממש: מתוך הזמן המועט שניתן לעובדים, 15 דקות שימשו להגעה לאזור האכילה והמתנה בתור, ויתר הזמן לאכילה וחזרה לאתר העבודה. העובדים בוודאי לא היו חופשיים לנוח או לצאת מאתר הבניין במהלך ההפסקה, ובהחלט נתוג היה לקחת אנשים מתוך הארוחה ולדרוש מהם לעשות עבודה שחשבו שהיא דחופה (למשל אם הגיעה משאית שצריך לפרוק).

135. פעמיים או שלוש בשבוע, נמשכה העבודה עד השעה 21:00, בדרך כלל בשל יציאת בטון, וזאת ללא כל הודעה מראש. בימים אלה לא ניתנה לעובדים הפסקות אוכל נוספת, והם לא אכלו עד שובם למחנה בסביבות השעה 22:00. בימי שישי עבד 6.5 שעות עבודה, עד השעה 13:00. לעיתים התבקש להישאר עד 16:00.

136. התובע 3 עבד במשמרות לילה במשך כמחצית מתקופת עבודתו בנתבעת, סך של כ- 24 חודשים. התובע 3 מעריך שבמהלך תקופה זו, כ- 4 או 5 פעמים הורו לו להמשיך את משמרת הלילה של יום חמישי עד סוף משמרת היום של שישי.

137. התובע 3 התגורר שנה וחצי בכפר קאסם, שנה וחצי בירושלים ושנה באשדוד.

138. בחודש יולי 2016 יצא התובע 3 לחופשת מולדת לתקופה של כחודש מ- 26.7.16 עד 28.8.16. עבור תקופה זו לא קיבל שכר כלל, למרות שבהתאם לחוק חופשה שנתית צבר מספיק ימי חופשה על מנת שישולם לו שכר מלא בגינה.

139. אי מתו תלושי שכר באופן סדיר, תלושי שכר לא תקינים: במהלך תקופת עבודתו הממושכת בנתבעת קיבל התובע 3 להערכתו, לכל היותר כ- 10 תלושי שכר. התובע 3 לא הצליח למצוא חוקיות במועדים בהם ניתנו

לו התלושים. הוא לא שמר את התלושים שניתנו לו מאחר ונכתבו בשפות לא מובנות לו, ולא הבין את החשיבות בשמירה עליהם, לכן כיום אין בידו ולו תלוש שכר אחד מבין המעטים שניתנו לו. בהתאם, בגין הפרת הוראות חוק הגנת השכר, ביודעין, באי מתן תלושי שכר באופן סדיר ואי הכללת הנתונים הדרושים בהתאם לחוק, מעמיד התובע 1 את הסעד הנתבע על ידו על סך כולל של 10,000 ₪.

140. בלי תלושים עבור מרבית חודשי עבודתו, בהיעדר חוזה עבודה או מידע אחר, התובע 3 יכול היה לעקוב אחר שכרו רק לפי הסכום הסופי שקיבל לחשבון הבנק. להבנתו, הסכום היה אמור לשקף את שכר השעה שסוכם עימו במכפלת כמות השעות אשר עבד. יחד עם זאת, חובה לתובע 3 שאי התאמות בסכומים האמורים אינן נושא לדיון ועליו לקבלן, או שמדובר בניכויים לטובת אוכל ומגורים, למרות שבעת הגיוס שלו לעבודה בטורקיה נאמר לו שהתברר תישא בעלויות אלה.

141. הפרשי שכר: כמפורט לעיל, מתוך 48 חודשי עבודה של התובע 3 בנתבעת, במשך 24 חודשים עבד במשמרות לילה, במשך 23 חודשים במשמרות יום, ובחודש אחד שהה בחופשת מולדת בטורקיה.

142. כמפורט לעיל ביחס לתובע 1, היקף משרה חודשית ממוצעת של התובעים במשמרות יום (כולל שעות הפסקה בהתאם להוראות סעיף 20ג) לחוק שעות עבודה ומנוחה) עומד על 285.95 שעות בחודש. בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה ומתכונת העבודה של התובעים בהליך זה, בממוצע, 180.6 שעות בחודש הן שעות רגילות, 51.6 שעות בחודש הן שעות נוספות (125%) ו-53.75 שעות בחודש הן שעות נוספות בתעריף 150%.

143. עוד כמפורט לעיל, היקף משרה חודשית ממוצעת של התובעים במשמרות לילה (כולל שעות הפסקה בהתאם להוראות סעיף 20ג) לחוק שעות עבודה ומנוחה) עומד על 309.6 שעות בחודש. בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, צווי ההרחבה הענפיים ומתכונת העבודה של התובעים בהליך זה, בממוצע, 180.6 שעות הן שעות עבודה רגילות, 51.6 שעות בחודש הן שעות נוספות (125%) ו-77.4 שעות בחודש הן שעות נוספות בתעריף 150%.

144. בשל הפרת הוראות חוק הגנת השכר על ידי הנתבעת, באי העברת תלושי שכר באופן שוטף, התובע 3 לא יכול להראות עבור כל חודש בחודשו את ההפרש בין כמות השעות שביצע מול כמות השעות שחישבה הנתבעת בתלושי השכר שהונפקו עבורו. על כן, ולצורך כימות התביעה, מכמת התובע 3 את עילת תביעה זו בדרך האומדן, בהתאם לממוצע השעות המופיע בתלושי השכר שהונפקו לחבריו לתביעה, העומד על סך של 176 שעות רגילות, 48 שעות 125% ו-5 שעות 150%. התובע 3 שומר על זכותו לתקן את סכומי התביעה ככל שיהיה בכך צורך בהמשך ההליך המשפטי.

145. בהתאם, עבור 23 חודשי עבודה במשמרת יום, זכאי התובע 3 להפרשי שכר בגין 4.6 שעות רגילות, 3.6 שעות בערך של 125% ו-48.75 שעות 150%. מכיוון שבידי התובע 3 אין תלושי שכר, והשכר שהובטח לו לפני קבלתו לעבודה בנתבעת הוא נמוך משכר המינימום הענפי, יחושב ערך השעה שלו לפי השכר השעתי הגבוה ביותר שמופיע בתלושי התובעים האחרים (32.33 ₪) וזאת מכיוון שכמי שהיה ראש צוות, יש להניח ששכרו לא היה נמוך משל העובדים עליהם היה ממונה. בהתאם, סכום הפרש השכר החודשי בגין חודשי עבודה

במשמרות יום עומד על 2,658 ש. עבור 23 חודשי עבודה במשמרות יום – סך של 61,134 ש, בתוספת פיצויי הלנת שכר ולחלופין הצמדה וריבית מהמועד החוקי לתשלום ועד מועד התשלום בפועל.

146. עבור עבודתו במשמרות לילה, זכאי התובע 3 להפרישי שכר חודשיים בגין 4.6 שעות רגילות, 3.6 שעות בערך של 125%, ו- 72.4 שעות של 150%. סך החפרש החודשי למשמרות לילה עומד על 3,805 ש. עבור 24 חודשי עבודה במשמרות לילה סך של 91,320 ש, בתוספת פיצויי הלנת שכר ולחלופין הצמדה וריבית מהמועד החוקי לתשלום ועד מועד התשלום בפועל.

147. ניכויים שלא כדין: כמפורט לגבי התובע 1 לעיל, לכל היותר, סך ניכויי הרשות שניתן היה לנכות משכרו של התובע 3, מעבר למס הכנסה, פיקדון, ביטוח לאומי וביטוח בריאות, עומד על כ- 400 ש בחודש (מגורים + הוצאות נלוות למגורים). בפועל, מכלל תלושי השכר המצויים בידי התובעים, המייצגים חודשי שכר מלאים, עולה כי בכל חודש נוכו משכרם, מלבד הניכוי למס הכנסה, לביטוח לאומי ולפיקדון, ובלי שנלקחות בחשבון מקדמות או העברות כספים לטורקיה, סך של 1,568 ש, כ- 1,168 ש מעל הניכוי המותר המקסימאלי.

148. ניכויים אלה נעשו ללא מקור חוקי ועל כן הם מנוגדים להוראות חוק הגנת השכר. בהתאם מתבקש בית הדין הנכבד להורות על השבת הסכומים לתובע. התובע 3 מעמיד הסעד המבוקש על ידו בעילת תביעה זו על **סך של 54,896 ש** (47 כפול 1,168 = סך ניכויים ללא מקור חוקי בחודש כפול מספר חודשי העבודה למעט תקופת חופשת המולדת).

149. קרו השתלמות: בהתאם לצו ההרחבה בענף הבניין, ב- 12 החודשים האחרונים לעבודתו בנתבעת, היה התובע 3 זכאי לקרו השתלמות. מיותר לציין שקרו כזו מעולם לא נפתחה עבורו. סכומי ההפקדה שהועברו עבורו בגין הפיקדון לקרו עובדים זרים זהים לחלוטין לסכומים שהועברו עבור יתר התובעים, שאינם זכאים לקרו השתלמות, ומכאן שאינם כוללים הפרשה לקרו השתלמות בהתאם לצו ההרחבה. בהתאם, עותר התובע 3 לסעד המשקף את סכומי הפרשת המעסיק בהתאם לצו ההרחבה בענף הבניין ועומד על סך של **1,680 ש"ח** (2.5% כפול שכר מינימום ענפי מינמלי כפול 12 חודשים).

150. פדיון חופשה שנתית: בסיום תקופת עבודתו לא קיבל 3 את פדיון ימי חופשה אשר צבר, ובעת שהייתו בחופשת מולדת לא שולם לו שכר. בתקופת עבודתו בנתבעת, צבר התובע 3 סך של 48 ימי חופשה (12 ימים בשנה, 4 שנות עבודה). ערך יום חופשה בהתאם לשכר המינימום הענפי הרלבנטי: 283 ש"ח (שכר רבע שנתי 90%). בהתאם, תובע התובע 1 בעילה זו **סך של 13,484 ש**.

151. הפרשות סוציאליות (פיקדון): התובע 1 החל עבודתו בנתבעת בחודש מרץ 2014. על פי רישומי יחידת הפיקדונות של רשות האוכלוסין וההגירה הנתבעת החלה להפריש עבורו פיקדון רק החל מחודש ינואר 2016, וזאת על אף שבהתאם לצווי ההרחבה בענף הבניין התובע זכאי להפרשות סוציאליות מיומו הראשון לעבודה. בהתאם, זכאי התובע 1 לפיצוי בשווי מכפלת החודשים בהם לא הופרשו עבורו הכספים לפיקדון. סה"כ מדובר ב-22 חודשים. בהתאם, התובע 3 מעמיד את הסעד הנתבע על ידו בעילת תביעה זו על **סך של 15,400 ש**.

העתק פירוט ההפרשות לקרן עובדים זרים עבור התובע 3 מצ"ב ומסומן יא'.

152. דמי חבראח: בהתאם להוראות צווי ההרחבה בענף הבניין, זכאי התובע לסך של 28 ימים בערך של 378 ₪ ליום חבראה ובסה"כ 10,584 ₪ בעילה זו.

153. דמי חגים: כעובד שעתי, זכאי התובע 2 בהתאם לצו ההרחבה בענף הבניין לעד 9 ימי חגים בשנה + יום בחירה. בהתאם לתקופת עבודתו ולמועד התקיימות החגים לפי לוח השנה, זכאי התובע 2 לסך כולל של 16 ימי חגים ושני ימי בחירה. התובע 2 קיבל, לפי תלושי השכר שבידיו, תשלום עבור 7 ימי חג בלבד. בהתאם לגובה השכר השעתי זכאי התובע 2 לסך של 2,845 ₪ בעילה זו.

154. סיום העסקתו של התובע 3 בנתבעת: באחת מתאונות העבודה שפקדו את עובדי הנתבעת, נפצע התובע 5 בחליץ זה, שהיה שייך לצוות העובדים של התובע 3. על העובד נפל סלע גדול ופצע אותו למרות שהיה חבוש בקסדה. התובע 3 (והנפגע בתאונה) התבקשו שניהם להציג גרסה לפיה העובד לא הבש קסדה בעת קרות התאונה. לאחר שסירבו, הורע היחס כלפיהם והם היו "על הכוונת" של מנהלי העבודה בנתבעת. זמן קצר לאחר אירועים אלה, "נתפס" התובע 3 על ידי מהנדס בשם פאתיח כשהוא נח בשטח האתר לאחר מאמץ פיזי קשה במיוחד, למרות שחל איסור על מנוחה. בשל כך אמר לו לאסוף את דבריו ולהמתין למיניבוס שייקח אותו בחזרה למחנה מכיוון שהוא מפוטר. למחרת נדרש להתום על מכתב אזהרה, שנועד להבנתו לבסס את עילת הפיטורים. הוא סירב להתום, ושוכנע לעשות כן לאחר הפעלת לחץ רב, ורק לאחר שהוסיף בכתב ידו פירוט של האירועים שהובילו לפיטוריו. לאחר מכן נמלט מהנתבעת.

העתק המסמך שהתובע 3 אולץ להתום עליו ותרגומו לאנגלית מצורף ומסומן יב'.

155. התובע 3 התפטר בנסיבות שלא ניתן לדרוש לחישאר בעבודתו, ועל כן זכאי להשלמת פיצויי פיטורים בסך של 6,271 ₪ (2 ו1/3 אחוזים משכר משרה מלאה בהתאם לשכר ענפי מינימאלי כפול 48 חודשי עבודתו בנתבעת).

תובע 4: [REDACTED]

עילות התביעה: אי מתן הודעה על תנאי עבודה, אי מתן תלושי שכר, הפרשי שכר, ניכויים בניגוד לחוק הגנת השכר, פדיון חופשה שנתית, דמי חגים, הפרשות סוציאליות (פנסיה וחלק מעביד בפיצויי פיטורים), דמי הבראה, השלמת פיצויי פיטורים, פיצוי בגין העסקה פוגענית העולה כדי עבדות ולמצער – עבודת כפייה.

סכום התביעה: 300,019 ₪.

156. התובע 4, [REDACTED], אזרח טורקיה יליד [REDACTED], ובעל וותק של כ- 10 שנים בענף הבניין, החל עבודתו בנתבעת 28.09.16. סך כל תקופת עבודתו בנתבעת עד לסיומה בסוף מרץ 2018 עמדה על 18 חודשים.

157. בהתאם, במשך כל תקופת עבודתו בנתבעת חלו לגביי הוראות צו הרחבה בענף הבניה, התשתיות, צמייה עבודות שציבוריות ושיפוצים, 12.10.15.

158. התובע 4 ביקש להגיע לישראל כעובד חברת יילמזלר לאחר שצבר חובות גבוהים בטורקיה בשל עסק שהיה בבעלותו ופשט את הרגל. נציגי חברת יילמזלר עימם שוחח בטורקיה הבטיחו לו שכר של \$2000 בחודש.

159. בשדה התעופה בטורקיה חתם התובע 4 על מסמכים שונים, זמן קצר ביותר לפני הטיסה. לא ניתנה לו שהות לקרוא את המסמכים לעומק, אולם הספיק להבחין שיש בניהם שטר חוב על סך 90,000 לירות טורקיות. שטר החוב היה רשום לטובת הנתבעת ובעל פה נאמר לו שהוא תקף לשנה ונועד לוודא שלא יברח ו"לא יעשה בעיות". בפועל לא נאמר לו מעולם ששטר החוב בוטל, גם לא בחלוף שנת עבודה. בנוסף, הוא שמע מעובדים אחרים ששטר החוב מומש בטורקיה גם לאחר שנת עבודה. מכיוון שמדובר בסכום עצום של כסף עבורו, אימת מימושו עמדה ועומדת כל הזמן נגד עיניו של התובע 4.

160. התובע 4 מעולם לא קיבל חוזה עבודה או הודעה לעובד על תנאי עבודתו. כאמור הוא נדרש לחתום במהירות על ערימת מסמכים בשדה התעופה, אולם הוא לא יודע האם היו בניהם חוזה עבודה ואו הודעה על תנאי עבודה, וממילא לא קיבל העתק מאף מסמך.

161. בכך הפרה הנתבעת, ביודעין, את חובותיה מכוח חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002, כמו גם את הוראות סעיף 11. לחוק עובדים זרים תשנ"א – 1991. התובע 4 מעמיד את תביעתו בעילה זו על סך של 5,000 ₪.

162. בנוסף לשטר החוב, ניכתה הנתבעת לתובע 4 "פיקדון" בגובה \$1000 משתי משכורותיו הראשונות. הוסבר לו שהוא נועד כדי שלא יברח ויעזוב את העבודה בחודשים הראשונים.

163. התובע 4 מעולם לא קיבל תלושי שכר, לכן לא יודע לומר בוודאות מה היו תנאי העסקתו ושכרו, והאם קיבל את השכר השעתי שהובטח לו – \$6.5 לשעה, שנאמר לו בשלבים מאוחרים יותר שעלה ל-\$6.8 לשעה. בכל מקרה, וגם אם היה מבחין באי סדרים בתשלום השכר לא יכול היה להתווכח או להתלונן מחשש שיישלח לטורקיה.

164. בגין הפרת הוראות חוק הגנת השכר, ביוזעין, באי מתן תלושי שכר באופן סדיר ואי הכללת הנתונים הדרושים בהתאם לחוק, מעמיד התובע 1 את הסעד הנתבע על ידו על סך כולל של 10,000 ₪.

165. יצוין בהקשר זה, כי התובע 4 היה עד בתקופת עבודתו להערכות הנתבעת לקראת ביקורות היצוניות באתר, במהלכן חולקו לפתע לעובדים תלושי שכר עם סכומי שכר גבוהים ולא מוכרים להם, תוך שנאמר להם להראות תלושים אלו במהלך הביקורת אם יתבקשו.

166. ב- 3 חודשי עבודתו האחרונים עבד התובע 4 במשמרות לילה, באתר בתל אביב. משך משמרת הלילה: משעה 18:30 בערב ועד 06:30 בבוקר.

167. ביתר חודשי עבודתו בנתבעת עבד התובע 4 במשמרות יום. משמרות היום החלו בשעה 06:30 באתר העבודה, והסתיימו, ככלל, בשעה 18:30. התובע 4 וחבריו זכו להפסקת צהרים בת כ- 45 דקות, בגינה נאמר להם שמנכים שעת עבודה מלאה מהשכר. ממונים מטעם הנתבעת משגיחים באופן הדוק על העובדים גם בשעת ההפסקה, ואוסרים באופן מוחלט על יצירה מהאתר. לעיתים היו מבקשים מעובדים לקום ולבצע משימות גם על חשבון זמן ההפסקה.

168. בתחילה הועבר השכר ישירות לטורקיה. התובע 4 ביקש רק פעמיים דמי כיס מתוך השכר שנשלח, ואת יתרתו שלח במלואו לטורקיה. בחודש מאי 2017 לאחר שהנתבעת הורתה לעובדיה לפתוח חשבון בנק בסניף בנק לאומי בכפר קאסם הועבר שכרו של התובע 4 לבנק כאמור. בשלב זה חלה עליה בשכרו לעומת השכר שהיה משולם עת הועבר הכסף לטורקיה.

תדפיסי חשבון הבנק של התובע 4 מצורפים ומסומנים יג'.

169. התובע 4 יצא לחופשת מולדת אחת בטורקיה, בין התאריכים 17.11.17 עד 16.12.17. מעבר לחופשה זו, הפסיד בסה"כ יום וחצי של עבודה במשך כל תקופת עבודתו בנתבעת: יום אחד בשל תנאי מזג אוויר, ומחצית היום בו הורו לו נציגי הנתבעת לפתוח חשבון בנק בבנק לאומי.

170. הפרשי שכר: כמפורט לעיל, מתוך 18 חודשי עבודה של התובע 4 בנתבעת, במשך 3 חודשים עבד במשמרות לילה, במשך 14 חודשים עבד במשמרות יום וחודש אחד שהה בחופשה בטורקיה.

171. כמפורט לעיל ביחס לתובע 1, היקף משרה חודשית ממוצעת של התובעים במשמרות יום (כולל שעות ההפסקה בהתאם לחוראות סעיף 20ג) לחוק שעות עבודה ומנוחה) עומד על 285.95 שעות בחודש. בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה ומתכונת העבודה של התובעים בהליך זה, בממוצע, 180.6 שעות בחודש הן שעות רגילות, 51.6 שעות בחודש הן שעות נוספות (125%) ו-53.75 שעות בחודש הן שעות נוספות בתעריף 150%.

172. עוד כמפורט לעיל, היקף משרה חודשית ממוצעת של התובעים במשמרות לילה (כולל שעות הפסקה בהתאם לחוראות סעיף 20ג) לחוק שעות עבודה ומנוחה) עומד על 309.6 שעות בחודש. בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, צווי ההרחבה הענפיים ומתכונת העבודה של התובעים בהליך זה, בממוצע, 180.6 שעות הן שעות

עבודה רגילות, 51.6 שעות בחודש הן שעות נוספות (125%) ו-77.4 שעות בחודש הן שעות נוספות בתעריף 150%.

173. בשל הפרת הוראות חוק הגנת השכר על ידי הנתבעת, באי העברת תלושי שכר באופן שוטף, התובע 4 לא יכול להראות עבור כל חודש בחודשו את ההפרש בין כמות השעות שביצע מול כמות השעות שחישבה הנתבעת בתלושי השכר שהונפקו עבורו. על כן, ולצורך כימות התביעה, מכמת התובע 4 את עילת תביעה זו בדרך האומדן, בהתאם לממוצע השעות המופיע בתלושי השכר שהונפקו לחבריו לתביעה, העומד על סך של 176 שעות רגילות, 48 שעות 125% ו-5 שעות 150%. התובע 4 שומר על זכותו לתקן את סכומי התביעה ככל שיהיה בכך צורך בהמשך ההליך המשפטי.

174. בהתאם, עבור חודשי עבודתו במשמרת יום, זכאי התובע 4 להפרשי שכר בגין 4.6 שעות רגילות, 3.6 שעות בערך של 125% ו-48.75 שעות 150%. מכיוון שבידי התובע 4 אין תלושי שכר כלל, יחושב ערך השעה שלו השכר השעתי הממוצע של התובעים שיש בידיהם תלושי שכר (31.13 ₪). בהתאם, סכום הפרש השכר החודשי בגין חודשי עבודה במשמרות יום עומד על 2,560 ₪. עבור 14 חודשי עבודה במשמרות יום – סך של 35,840 ₪, בתוספת פיצויי הלנת שכר ולחלופין הצמדה וריבית מהמועד החוקי לתשלום ועד מועד התשלום בפועל.

175. עבור עבודתו במשמרת לילה, זכאי התובע 4 להפרשי שכר חודשיים בגין 4.6 שעות רגילות, 3.6 שעות בערך של 125%, ו-72.4 שעות של 150%. סך ההפרש החודשי למשמרות לילה עומד על 3,664 ₪. עבור 3 חודשי עבודה במשמרות לילה סך של 10,992 ₪, בתוספת פיצויי הלנת שכר ולחלופין הצמדה וריבית מהמועד החוקי לתשלום ועד מועד התשלום בפועל.

176. ניכויים שלא כדו"ח: כמפורט לגבי התובע 1 לעיל, לכל היותר, סך ניכויי הרשות שניתן היה לנכות משכרו של התובע 4, מעבר למס הכנסה, פיקדון, ביטוח לאומי וביטוח בריאות, עומד על כ-400 ₪ בחודש (מגורים + הוצאות נלוות למגורים). בפועל, מכלל תלושי השכר המצויים בידי התובעים, המייצגים חודשי שכר מלאים, עולה כי בכל חודש נוכו משכרם, מלבד הניכוי למס הכנסה, לביטוח לאומי ולפיקדון, ובלי שנלקחות בחשבון מקדמות או העברות כספים לטורקיה, סך של 1,568 ₪, כ-1,168 ₪ מעל הניכוי המותר המקסימאלי.

177. ניכויים אלה נעשו ללא מקור חוקי ועל כן הם מנוגדים להוראות חוק הגנת השכר. בהתאם מתבקש בית הדין הנכבד לחורות על השבת הסכומים לתובע. התובע 4 מעמיד הסעד המבוקש על ידו בעילת תביעה זו על סך של 19,856 ₪ (17 כפול 1,168 = סך ניכויים ללא מקור חוקי בחודש כפול מספר חודשי העבודה למעט תקופת חופשת המולדת).

178. פדיון חופשה שנתית: בסיום תקופת עבודתו לא קיבל התובע 4 את פדיון ימי חופשה אשר צבר, ובעת שהייתו בחופשת מולדת לא שולם לו שכר. בתקופת עבודתו בנתבעת, צבר התובע 4 סך של 18 ימי חופשה (12 ימים בשנה, 18 חודשי עבודה). ערך יום חופשה 277 ₪ (שכר רבע שנתי/90). בהתאם, תובע התובע 1 בעילה זו סך של 4986 ₪.

179. דמי הבראה: בהתאם לתוראות צווי ההרחבה בענף הבניין, זכאי התובע 4 לסך של 9 ימים בערך של 378 ₪ ליום הבראה ובסה"כ 3,402 ₪ בעילה זו.

180. דמי חגים: כעובד שעתי ובהתאם לצו ההרחבה בענף הבניין, זכאי התובע 4 לעד 9 ימי חגים ויום בחירה בשנה, אשר לא שולמו לו. בהתאם לתקופת עבודתו בנתבעת, ולחגים שמועדם בשבת בשנים אלו (יום כיפור 2017) זכאי התובע 4 ל- 8 ימי חגים עבור שנת 2017, 4 ימי חגים עבור שנת 2018, וכן יום וחצי בחירה עבור תקופת עבודתו. לפי 8 שעות עבודה ליום בערך שעה של 31.13 ₪ זכאי התובע 4 לסך של 3,362 ₪ בעילה זו.

181. נסיבות סיום העסקה: בסוף חודש מרץ 2018, "נתפס" התובע 4 כאשר הוא יושב לנוח באתר העבודה לאחר עבודה פיזית מאד קשה. בשל מנוחה זו קיבל עונש - הועבר ממשמרות לילה למשמרות יום. לאחר שהתלונן על העונש, בגלל שצפוי היה לגרום להפחתה משמעותית משכרו, הוחתם התובע 4 על מכתב התפטרות לפיו הוא מודיע על התפטרותו ומסכים לעזוב את ישראל. ממועד זה, ובמשך 17 ימים, נדרש התובע 4 להישאר לבדו במחנה, סגור במשך כל היום בהמתנה לכרטיס הטיסה שהוזמן לו, לאחר שנאמר לו שאם יברח יקראו נציגי הנתבעת למשטרה, ויעלו אותו בכוח על המטוס. רק ביום הטיסה המיועדת, אור התובע 4 אומץ ונמלט מהמחנה.

182. תודעה מוקדמת והשלמת פיצויי פיטורים: התובע 4 לא קיבל הודעה מוקדמת לפני פיטוריו, ולא השלמת פיצויי פיטורים. כעובד שעתי זכאי התובע 4 ל- 17 ימי הודעה מוקדמת בסך 4,233 ₪, והשלמת פיצויי פיטורים בסך סך של 2,348 ₪ (2/31 אחוזים משכר משרה מלאה בהתאם לשכר ענפי מינימאלי כפול 18 חודשי עבודתו בנתבעת).

תובע 5:

עילות התביעה: אי מתן הודעה על תנאי עבודת, אי מתן תלושי שכר, הפרשי שכר, ניכויים בניגוד לחוק הגנת השכר, פדיון חופשה שנתית, דמי חגים, הפרשות סוציאליות (פנסיה וחלק מעביד בפיצויי פיטורים), דמי הבראה, השלמת פיצויי פיטורים, פיצוי בגין העסקה פוגענית העולה כדי עבדות ולמצער - עבודת כפייה.

סכום התביעה: 336,791 ₪.

183. התובע 5, אזרח טורקיה יליד [REDACTED], ובעל וותק של 10 שנים בענף הבניין, החל עבודתו בנתבעת ביום 03.09.15. סך כל תקופת עבודתו בנתבעת 27 חודשים.

184. בהתאם, למשך חודש עבודתו הראשון בישראל חלו לגביו הוראות צו ההרחבה בענף הבנייה, התשתיות, צמייה עבודות ציבוריות ושיפוצים 1.1.12. וביתרת תקופת העבודה הוראות צו הרחבה בענף הבנייה, התשתיות, צמייה עבודות ציבוריות ושיפוצים, 12.10.15.

185. התובע 5 החליט לבוא לעבוד בישראל בשל מצב כלכלי קשה. בשדה התעופה באיסטנבול, זמן קצר לפני העליה למטוס, הורו לתובע, כחלק מקבוצה של כ- 100 עובדים שטסו יחד לישראל, לחתום במהירות על אסופת מסמכים, חלקם רבי עמודים. התובע 5 לא יודע לומר על אילו מסמכים חתם ומה תוכנם, למרות

שהיו בטורקית, מפני שדחקו בו לחתום על המסמכים במהירות בלי אפשרות לקרוא אותם ובלי שניתן לו העתק.

186. כפי שהסתבר לתובע 5 מאוחר יותר, בין מסמכים אלה היה גם מסמך המהווה שטר חוב לטובת הנתבעת בסך של 60 אלף לירות טורקיות לטובת הנתבעת, שתוכל לקבל את הכסף בבית משפט טורקי במעמד צד אחד כנגד כל נזק שתטען שהתובע 5 גרם לה. **בסמוך למועד הגשת תביעה זו, נודע לתובע 5 שהנתבעת הגישה להוצאה לפועל בטורקיה בקשה לתשלום מידי מכוח שטר החוב האמור.**

העתק תדפיס מאתר ממשלת טורקיה לגבי תביעה שהוגשה על ידי הנתבעת נגד התובע 5 בהוצאה לפועל **מצורף ומסומן יד'.**

187. התובע 5 מעולם לא קיבל חוזה עבודה או הודעה לעובד על תנאי עבודתו. כאמור הוא נדרש לחתום במהירות על ערימת מסמכים בשדה התעופה, אולם הוא לא יודע האם היו בניהם חוזה עבודה ו/או הודעה על תנאי עבודה, וממילא לא קיבל העתק מאף מסמך.

188. בכך הפרה הנתבעת, ביודעין, את חובותיה מכוח חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002, כמו גם את הוראות סעיף 1ג. לחוק עובדים זרים תשנ"א – 1991. התובע 5 מעמיד את תביעתו בעילה זו על סך של 5,000 ₪.

189. בשנתיים הראשונות לעבודתו בחברה, רוב שכרו של התובע 5 הועבר לחשבון בנק בטורקיה, ובישראל הוא קיבל "ידמי כיס" שנעו בדרך כלל בין 1000 ₪ ל- 2000 ₪ על פי בקשתו. בגלל שחלק מהשכר שולם בטורקיה, בדולרים וחלקו שולם בשקלים כאן בישראל, במשך כל תקופה זו היה קשה לתובע 5 לדעת בדיוק כמה כסף קיבל בכל חודש.

190. במהלך חמשת החודשים האחרונים לעבודתו של התובע 5 בנתבעת הופקדה משכורתו בחשבון בבנק לאומי בכפר קאסם.

תדפיסי חשבון הבנק מצורפים ומסומנים טו'.

191. בחודשיים הראשונים לעבודתו בנתבעת, נוכח משכרו של התובע 5 סכום של 500\$ מידי חודש. נציגי הנתבעת הבהירו לו כי הניכוי בוצע על מנת להבטיח שלא יברח.

192. השכר שהוטח לתובע 5 עמד על 6.50 \$ לשעה. לאחר מספר חודשי עבודה, נאמר לו ששכרו עלה ל- 7\$ לחודש, ולאחר מכן ל- 7.20\$.

193. התובע 5 קיבל תלוש שכר אחד בלבד בכל תקופת עבודתו. עיון בו מלמד שמדובר בתלוש פיקטיבי, אשר לא משקף את כמות השעות בהן עבד בפועל. בנוסף, מופיעים בהם רישומים המייצגים תוספות לא ברורות, וניכויים המנוגדים להוראות חוק הגנת השכר.

תלוש השכר המצוי בידי התובע 5 מצורף ומסומן טז'.

194. בגין הפרת הוראות חוק הגנת השכר, ביודעין, באי מתן תלושי שכר באופן סדיר ואי הכללת הנתונים הדרושים בהתאם לחוק, מעמיד התובע 5 את הסעד הנתבע על ידו על סך כולל של 10,000 ₪.
195. התובע עבד אצל הנתבעת בהיקף של 6 ימי עבודה בשבוע, מתוכם חמישה ימי עבודה של 12 שעות לפחות. התובע וחבריו לעבודה נהגו לצאת מהמחנה ב-5:30 בבוקר, באוטובוס החברה. האוטובוס הגיע למקום העבודה בדרך כלל ב-6:30 בבוקר. על אף שיום העבודה אמור היה להימשך 12 שעות בלבד, לעיתים קרובות, לפחות פעמיים או שלוש בשבוע, ארע שסיימנו לעבוד רק ב-21:00, או אפילו 23:00/24:00 בערב וזאת ללא הודעה מראש. במקרה אחד ארע שעבדנו 24 שעות ברצף – שתי משמרות בזו אחר זו. כשהתלוננו הבהירו להם נציגי הנתבעת, שמי שלא רוצה לעבוד כך, יכול לשוב הביתה לטורקיה. בימי שישי עבד בדרך כלל רק 6.5/7 שעות, עד השעה 13:00, אם כי פעמיים בחודש לערך המשיך לעבוד עד השעה 16:00 אחה"צ גם בימי שישי. לא ניתן היה לצאת מאתר הבנייה במהלך הפסקת הצהריים, לרבות לא כדי לקנות אפילו מזון אחר או שתייה, אפילו לא במקרה שהמקרה לא עבד והתובע 5 ביקש לצאת מהאתר על מנת לקנות שתייה קרה.
196. התובע 5 הועסק במשמרות לילה במשך תקופה של כ-5 חודשים. שעות המשמרת היו בין 6:30 בערב ל-6:30 בבוקר, 6 ימים בשבוע.
197. במהלך כל תקופת עבודתו יצא לחופשת מולדת אחת של 40 ימים בטורקיה בסביבות מאי/יוני 2017, במהלכה לא קיבל כלל שכר. עם חזרתו מהחופשה, נוכח לו סכומים בגובה \$800 ו-\$400 מהשכר ולאחר ששאל מה הסיבה נאמר לו "קיוזו".
198. מלבד תקופה של כשישה חודשים בה התגורר במגורי החברה בירוחם, התגורר התובע במגורי הנתבעת בכפר קאסם כל תקופת עבודתו.
199. כמפורט לעיל ביחס לתובע 1, היקף משרה חודשית ממוצעת של התובעים במשמרות יום (כולל שעות ההפסקה בהתאם להוראות סעיף 20ג) לחוק שעות עבודה ומנוחה) עומד על 285.95 שעות בחודש. בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה ומתכונת העבודה של התובעים בהליך זה, בממוצע, 180.6 שעות בחודש הן שעות רגילות, 51.6 שעות בחודש הן שעות נוספות (125%) ו-53.75 שעות בחודש הן שעות נוספות בתעריף 150%.
200. עוד כמפורט לעיל, היקף משרה חודשית ממוצעת של התובעים במשמרות לילה (כולל שעות הפסקה בהתאם להוראות סעיף 20ג) לחוק שעות עבודה ומנוחה) עומד על 309.6 שעות בחודש. בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, צווי ההרחבה הענפיים ומתכונת העבודה של התובעים בהליך זה, בממוצע, 180.6 שעות הן שעות עבודה רגילות, 51.6 שעות בחודש הן שעות נוספות (125%) ו-77.4 שעות בחודש הן שעות נוספות בתעריף 150%.
201. בשל הפרת הוראות חוק הגנת השכר על ידי הנתבעת, באי העברת תלושי שכר באופן שוטף, התובע 5 לא יכול להראות עבור כל חודש בחודשו את ההפרש בין כמות השעות שביצע מול כמות השעות שחישבה

הנתבעת בתלושי השכר שהונפקו עבורו. על כן, ולצורך כימות התביעה, מכמת התובע 5 את עילת תביעה זו בדרך האומדן, בהתאם לתלוש הבודד שנמצא בידו, והוא שומר על זכותו לתקן את סכומי התביעה ככל שיהיה בכך צורך בהמשך ההליך המשפטי.

202. בהתאם לתלוש המצוי בידי התובע 5, היקף שעות העבודה שלו הוא 192 שעות רגילות, 54 שעות נוספות בערך של 125% ו- 3 שעות נוספות בערך של 150%. שכר השעה של התובע 5, על פי התלוש, הוא 30.6 ₪.

203. בהתאם, עבור חודשי עבודתו במשמרת יום, זכאי התובע 5 להפרשי שכר חודשיים בגין 11.5 שעות ששולמו בערך רגיל וצריכות היו להיות משולמות בערך 150%, 2.4 שעות ששולמו בערך 125% וצריכות היו להיות משולמות בערך 150%, ועוד 50.75 שעות בערך 150% שלא שולמו כלל. בהתאם לערך השעה של התובע 5, סכום הפרש השכר החודשי בגין חודשי עבודה במשמרות יום עומד על 2528 ₪. עבור 21 חודשי עבודה במשמרות יום סך של 53,080 ₪, בתוספת פיצויי הלנת שכר ולחלופין הצמדה וריבית מהמועד החוקי לתשלום ועד מועד התשלום בפועל.

204. עבור עבודתו במשמרת לילה, זכאי התובע 5 להפרשי שכר חודשיים בגין 11.5 שעות ששולמו בערך רגיל וצריכות היו להיות משולמות בערך 150%, 2.4 שעות ששולמו בערך 125% וצריכות היו להיות משולמות בערך 150%, ועוד 74.4 שעות בערך 150% שלא שולמו כלל. סך ההפרש החודשי לתקופת משמרות הלילה עומד על 3,616 ₪ עבור 5 חודשי עבודה במשמרות לילה סך של 18,080 ₪, בתוספת פיצויי הלנת שכר ולחלופין הצמדה וריבית מהמועד החוקי לתשלום ועד מועד התשלום בפועל.

205. ניכויים שלא כדין: כמפורט לגבי התובע 1 לעל, לכל היותר, סך ניכויי הרשות שניתן היה לנכות משכרו של התובע 5, מעבר למס הכנסה, פיקדון, ביטוח לאומי וביטוח בריאות, עומד על כ- 400 ₪ בחודש (מגורים + הוצאות נלוות למגורים). בפועל, מתלוש השכר המצוי בידו עולה כי משכרו נוכח, מלבד הניכוי למס הכנסה, לביטוח לאומי ולפיקדון, ובלי שנלקחות בחשבון מקדמות או העברות כספים לטורקיה, סך של 1,568 ₪, כ- 1,168 ₪ מעל הניכוי המותר המקסימאלי.

206. ניכויים אלה נעשו ללא מקור חוקי ועל כן הם מנוגדים להוראות חוק הגנת השכר. בהתאם מתבקש בית הדין הנכבד להורות על השבת הסכומים לתובע. התובע 5 מעמיד הסעד המבוקש על ידו בעילת תביעה זו על סך של 30,368 ₪ (26 כפול 1,168 = סך ניכויים ללא מקור חוקי בחודש כפול מספר חודשי העבודה למעט תקופת חופשת המולדת).

207. פדיון חופשה שנתית: בסיום תקופת עבודתו לא קיבל התובע 5 את פדיון ימי חופשה אשר צבר, ובעת שהייתו בחופשת מולדת לא שולם לו שכר. בתקופת עבודתו בנתבעת, צבר התובע 5 סך של 27 ימי חופשה (12 ימים בשנה, 27 חודשי עבודה). ערך יום חופשה 220 ₪ (שכר רבע שנת/90). בהתאם, תובע התובע 1 בעילה זו סך של 5,940 ₪.

208. הפרשות סוציאליות (פיקדון): התובע 5 החל עבודתו בנתבעת בחודש ספטמבר 2015. על פי רישומי יחידת הפיקדונות של רשות האוכלוסין וההגירה הנתבעת החלה להפריש עבורו פיקדון רק החל מחודש ינואר 2016,

וזאת על אף שבהתאם לצווי ההרחבה בענף הבניין התובע זכאי להפרשות סוציאליות מיומו הראשון לעבודה. בהתאם, זכאי התובע 5 לפיצוי בשווי מכפלת החודשים בהם לא הופרשו עבורו הכספים לפיקדון. סה"כ מדובר ב- 4 חודשים. בהתאם, התובע 5 מעמיד את הסעד הנתבע על ידו בעילת תביעה זו על סך של 2,800 ₪.

העתק פירוט ההפרשות לקרן עובדים זרים עבור התובע 5 מצורף ומסומן יז'.

209. דמי הבראה: בהתאם להוראות צווי ההרחבה בענף הבניין, זכאי התובע 5 לסך של 13.33 ימי הבראה בערך של 378 ₪ ליום. לפי תלוש השכר המצוי בידו שולם לו סך של 1449 ₪ עבור דמי הבראה. בהתאם, תובע התובע 5 בעילה זו סך של 3,590 ₪.

210. דמי חגים: כעובד שעתי ובהתאם לצו ההרחבה בענף הבניין, זכאי התובע 5 לעד 9 ימי חגים ויום בחירה בשנה, אשר לא שולמו לו. בהתאם לתקופת עבודתו בנתבעת, ולחגים שמועדם חל בשבת בשנים אלו (פסח 2016, יום כיפור 2017) זכאי התובע 4 ל- 8 ימי חגים עבור שנת 2016 ו-2017 (בנפרד) ושני ימי בחירה. לפי 8 שעות עבודה ליום בערך שעה של 30.6 ₪ זכאי התובע 4 לסך של 4,406 ₪ בעילה זו.

211. בטיחות בעבודה: במהלך תקופת עבודתו בנתבעת, הכיר התובע 5 לפחות שלושה עובדי בניין שנהרגו בתאונות עבודה בעת עבודתם בחברת ילמזלר: גינגיז גימרק, שנפל מקומה גבוהה, עובד בשם יונס שנפל על ראשו מקומה גבוהה, ועובד שלישי בשם פארט שנפל עליו "לוקדין" - גוש בטון אדיר ומעך אותו למוות.

212. בהקשר זה יצוין כי התובע 5 היה גם הוא עד ל-3 ביקורות שנערכו באתרי הנתבעת. ביקורות אלה התקיימו תמיד בנוכחות הקלאפה, אשר בוחר אילו עובדים ירואיינו ונמצא תמיד לידם.

213. התובע 5 נפגע בעצמו בתאונות עבודה, וזה היה הרקע לסיום עבודתו בנתבעת. בעת שעבד באתר בנייה בעזריאלי בתל אביב נמעכה אצבעו הימנית תחת גוש בטון והפכה שחורה. התובע 5 דיווח על כך למנהל עבודה בשם פאטיח, אולם זה אילץ אותו לעבוד שלושה ימים נוספים בטרם הרשה לו ללכת למרפאה בפתח תקווה שם נתן לו הרופא חופשת מחלה של 30 ימים. במהלך 30 הימים לא הורשה התובע 5 לצאת מהמחנה בכפר קאסם במהלך השבוע אלא רק בימי שישי - שבת וזאת על אף שלא יכול היה לעבוד.

214. כחודש לאחר שנשברה לו האצבע, נפל התובע 5 מגובה של כשלושה מטר ונפגע בברך רגלו השמאלית. הברך התנפתה והתובע 5 סבל מכאבים קשים. למרות זאת, הוא הסתיר את פגיעתו, שכן חשש שיפוטור מכיוון שזו תאונת העבודה השנייה שלו. התובע 5 המשיך לעבוד על אף הנפיחות והכאבים הקשים מהם הוא סובל עד היום כאשר הוא מאמץ את רגלו.

215. התאונה השלישית של התובע 5 אירעה ביום 26 בנובמבר 2017. התובע 5 עבד באתר מיקרוסופט בהרצליה. בערך ב- 21:30 בערב, אבן גדולה נפלה על ראשו מגובה של כחמישה מטרים. התובע חבש קסדת מגן באותה עת ולכן נפצע רק במצחו ובאפו. התובע 5 נאלץ להמתין 45 דקות לנהג החברה, כי המנהל לא רצה להזמין אמבולנס. כשהגיע הנהג למקום, הוא לקח את התובע 5 יחד עם חבר למרפאה בפתח תקווה שם תפרו חמישה תפרים במצחו וחבשו את אפו. הרופא רצה שיישאר בבית החולים, ונתן לו עשרה ימי חופשת מחלה,

אך נהג החברה הורה לו בטורקית לומר להם שהוא חש בטוב ורוצה לעזוב את בית החולים. הם עזבו את בית החולים לפנות בוקר ונסעו חזרה לכפר קאסם שם שהה התובע 5 במשך עשרה ימים מבלי שהורשה לעזוב את המקום למעט בסוף השבוע.

216. מנהל עבודה בשם פתיח בילגילי כעס על התובע 5 והאשים אותו בתאונה. הוא ביקש שהתובע 5 יצהיר שלא חבש קסדה. התובע 5 סירב לשקר והיה נתון משך כשבוע ללחצים גדולים מצד מנהל העבודה לעשות כך, שאם לא כן יישלח לטורקיה. לאחר שהתובע 5 לא נכנע, אמר לו מנהל העבודה שכעונש יישלח לאתר בנייה אחר. התובע 5 החליט, בשלב זה, שאינו יכול עוד להמשיך לעבוד בנתבעת, ונמלט.

217. מספר ימים לאחר מכן, ביום שבת, 16 בדצמבר, עת ידע שהמגורים ריקים, נסע התובע 5 לכפר קאסם לאסוף את חפציו האישיים. סלים, שומר המחנה דרש לדעת היכן היה, והתקשר בטלפון לדווח על נוכחותו. הוא ביקש מהתובע 5 להמתין לנציגי הנתבעת, והתובע 5 צריך היה לנצל רגע של חוסר תשומת לב מצדו על מנת לברוח מהמקום.

218. השלמת פיצויי פיטורים: התובע 5 התפטר בנסיבות שלא ניתן לדרוש להישאר בעבודתו, ועל כן זכאי להשלמת פיצויי פיטורים **בסך של 3,527 ₪**, (2 ו1/3 אחוזים משכר משרה מלאה בהתאם לשכר ענפי מינימאלי כפול 27 חודשי עבודתו בנתבעת).

219. ביום 18.12.17, ימים ספורים לאחר הימלטו מהנתבעת, קיבל התובע 5 איומים בפייסבוק מסנג'ר ממנהל ביילמזר בשם מחמט דומורג'וק. בין היתר, ולאחר שאמר שהוא עובד עבור הנתבעת, איים על התובע 5 שירביץ לו תוך שהוא "מציין" שהנתבעת נותנת כעת נשק לעובדים כמוהו "כדי להשתמש בו".

צילום מסך של האיומים שהתקבלו **מצורף ומסומן יח'** העתק מתלונה שהגיש התובע 5 במשטרה על אודות האיומים האמורים **מצורף ומסומן יט'**.

ה. העסקה פוגענית העולה כדי החזקה בתנאי עבדות ולמצער – עבודת כפייה

220. מתכונת העסקת התובעים, מגוריהם, תנאי עבודתם והיחס אותו קיבלו, כפי שפורטו לעיל בהרחבה, לגבי כל התובעים יחד וכל אחד מהם לחוד, אינה עולה בקנה אחד עם חובת תום הלב המוטלת על הנתבעת כמעסיקתם, לחובת הנתבעת לספק לעובדיה סביבת עבודה הוגנת ובטוחה והיא מנוגדת להוראות חוק היסוד: כבוד האדם וחירותו, ובכך מהווה עוולה חוקתית.
221. כך לגבי אי קיום חוקי עבודה וצווי הרחבה ענפיים; העסקה בשעות ממושכות ללא הפסקה ראויה; אי הקפדה על בטיחות בעבודה ואיכותו של ציוד המגן; ניכויים שרירותיים ולא חוקיים מהשכר; פיקדונות; החתמה וביצוע של שטרי חוב דרקוניים וגורפים; הגבלת חירות בעת העבודה ובמקום המגורים; פיקוח הדוק מול גורמים חיצוניים; התנכלות בגין תאוונת עבודה ומניעת טיפול רפואי; בידוד מפני העולם החיצון; איסור על שימוש בטלפונים סלולאריים; צפיפות רבה במגורים; מיעוט שירותים ומקלחות; העדר מים חמים בכמות מספקת; איסור על מנוחה במהלך יום העבודה; משטר איומים במהלך תקופת העבודה ואלים לאחר סיומה; העברות פתאומיות מאתר לאתר; השפלה חוזרת ונשנית של העובדים לרבות על רקע אזור המגורים מהם הגיעו והשתייכות עדתית, ועוד.
222. הסממנים האמורים, בהתחשב בחופיע רבים מהם יחד, על רקע הכבילה של התובעים - דה פקטו ודה יורה - אל הנתבעת, מהווים העסקה פוגענית, שמאפייניה עולים, כפי שיפורט עוד להלן, כדי עבודת כפייה ו/או החזקה בתנאי עבדות.
223. בכל הנוגע לעבודות כפייה והחזקה בתנאי עבדות יש להדגיש, כבר עתה, כי העבודות המודרנית שונה מהעבודות ה"קלאסית", והיא אינה מתבטאת בקנייה או בבעלות מוכרת על בני אדם. עיקרה של העבודת המודרנית בהתייחסות אל אנשים כאל כלי עבודה בלבד, תוך הפעלת שליטה ממשית על חייהם או הגבלת חירותם⁵.
224. מדינת ישראל נוקטת במדיניות מכוונת למיגור הסחר בבני אדם, על דרך אימוץ אמנות בינלאומיות, חקיקה, פסיקה ואמצעי אכיפה, לרבות בתחומי המשפט הפלילי. במסגרת זו פתח המחוקק בפני קרבנות הסחר נתיבי תביעה מגוונים בתחומי המשפט הנזיקי, המשפט החוזי, דיני עשיית עושר, ומשפט העבודה.
225. בין היתר, סעיפים 375א ו-376 לחוק העונשין, קבעו את העבירות "החזקה בתנאי עבדות" ו"עבודת כפייה", שנוספו לספר החוקים במסגרת חוק איסור סחר בבני אדם (תיקוני חקיקה) התשס"ז-2006. לשם הנוחות יובא נוסח העבירות להלן:
- 375א. (א) המחזיק אדם בתנאי עבדות לצורכי עבודה" או שירותים לרבות שירותי מין, דינו - מאסר שש עשרה שנים.

⁵ ע"פ 8027/13 פלוני נ' מדינת ישראל (פורסם כנבו, 27.05.18), אתר <http://www.justice.gov.il/Units/Trafficking/Tip/Slavery/Pages/slavery.aspx> מתאמת חמאבק לסחר בבני אדם

(ב) נעברה עבירה לפי סעיף קטן (א) בקטין, דינו של עובר העבירה – מאסר עשרים שנים.
(ג) בסימן זה, "עבדות" – מצב שבו מופעלות כלפי אדם סמכויות המופעלות ככלל כלפי קניינו של אדם; לענין זה, יראו שליטה ממשית בחייו של אדם או שלילת חירותו כהפעלת סמכויות כאמור".

376. הכופה שלא כדין אדם לעבוד, תוך שימוש בכוח" או באמצעי לחץ אחר או תוך איום באחד מאלה, או בהסכמה שהושגה בתרמית, והכל בין בתמורה ובין שלא בתמורה – דינו מאסר שבע שנים"

226. עבירת החזקה בתנאי עבדות לא נידונה בהרחבה בפסיקת בתי המשפט בישראל. עבירה זו נדונה רק בשלושה פסקי דין עד כה. המרכזי שבהם הינו פסק הדין של בית המשפט המחוזי בפסק הדין בעניין ג'ולאני.⁶ שם נקבע כי העבירה כוללת 3 חלופות. החגדרה הבסיסית, המקבילה להגדרה המקובלת בעולם להחזקה בעבדות, נוגעת להפעלת סמכות המופעלת ככלל כלפי קניין. החלופה השנייה דורשת הוכחת שליטה ממשית של המחזיק בקורבן, והשלישית – שלילת חירותו של הקורבן על ידי המחזיק.

227. בהמשך פסק הדין, ולאחר ניתוח פסיקה רלבנטית מהעולם, מסביר בית המשפט כי על מנת לבסס את רכיבי העבירה ואת חומרתה, יש לבחון את המאפיינים הרלבנטיים לנסיבות המקרה, ולבדוק האם יש בהם כדי ללמד על ההחפצה/שליטה/שלילת חירות ומה דרגת החומרה של העבירה הנובעת מקיומם. כן יש לבחון את המאפיינים הסוציולוגיים של העבירות והקורבנות בהם מדובר, ולתת את הדעת, במידה מסוימת, לסוגיית ההסכמה ושאלת ההימלטות, הכל כמפורט בפסק הדין.

228. עבירת עבודות הכפייה לא נדונה עדיין בפסיקה, אולם מרכיביה עולה הצורך בהוכחת כפייה שלא כדין על אדם לעבוד, תוך שימוש בכוח או באמצעי לחץ אחר או תוך איום באחד מאלה. בהתאם לפרשנות המקובלת במשפט הבינלאומי, ולדברי ההסבר להצעת החוק, "אמצעי לחץ אחר" לא חייב לעלות כדי אלימות פיזית, אלא די בניצול מצוקה כלכלית קשה או איום מרומז.⁷

229. התחום המועד לפורענות מבחינת עבירות של עבדות ועבודת כפייה הוא תחום העובדים הזרים, וזאת בשל יחסי הכוחות הלא שווים המאפיינים מגזר זה, כאשר העובד הזר מגיע לארץ ששפתה ותרבותה אינן מוכרות לו, כשאין לו ידע בסיסי על החברה, המשפט, ורשויות אכיפת החוק, וכשהוא רחוק ממשפחתו וממוקדי תמיכה.⁸ באותה עת, נאלץ העובד לשלם סכומים גבוהים עבור הזכות להגיע לישראל (או, כבענייננו כאן, לחתום על שטר חוב). גובה החוב הרובץ על העובדים, לצד החשש מאיבוד רישיון העבודה שלהם בישראל, מביאים לכך שמטרתם העיקרית היא לעבוד, כמעט בכל מחיר.

⁶ תפ"ח 10-11-13646 מדינת ישראל נ' ג'וליאני (פורסם בנבו, 29.02.12). ערעור על פסק הדין נדחה ביום 6.9.16 (ע"פ 6237/12).

⁷ הצעת חוק העונשין (תיקון מס' 91) (איסור סחר בבני אדם), חתשס"ו – 2006, הצעות חוק הממשלה, 231, עמ' 239-240.

⁸ אתר מתאמת המאבק לסחר בבני אדם <http://www.justice.gov.il/Units/Trafficking/Tip/Slavery/Pages/slavery.aspx>

230. אכן, העסקה כאמור מהווה לא רק עבירה פלילית, כי אם בראש ובראשונה ניצול קיצוני בשוק העבודה, שמצדיק התייחסות וטיפול במסגרת דיני העבודה, ופיצוי כספי של הקורבנות, ושלבית הדין יש סמכות לתת סעד בגינו.

231. לכן, לצד המישור הפלילי, נסיבות שיש בהן מאפיינים של החזקה בתנאי עבדות ו/או עבודות כפייה, גם אם אינן עומדות במישור ההוכחות הפלילי, הן כאלו שדיני העבודה יודעים וצריכים להתמודד עימם. למעשה, המאבק הכלכלי ויצירת הרתעה למעסיקים היא דרך בלתי נפרדת בהתמודדות עם תופעה זו.⁹ בהתאם, נקבע כבר עקרונית על ידי בית הדין הארצי לעבודה, בחסותמך על עמדת ארגון העבודה הבינלאומי, כי משפט העבודה הוא מגרש מתאים לטיפול בתופעת הסחר בבני אדם לצד הליכים אזרחיים ופליליים¹⁰.

232. אופן העסקתם של התובעים מהווה כאמור העסקה פוגענית - עילה מוכרת וותיקה בדיני העבודה, המאגדת בתוכה הפרות שונות של חוזה העבודה וחובת תום הלב החלה על הצדדים לו.¹¹ ואולם, התובעים סבורים שלא די בקביעה הטריטוריאלית כי התובעים הועסקו העסקה פוגענית, על מנת להלום את האירועים המתוארים בכתב תביעה זה. באירועים אלה יש יותר מחוסר תום לב בקיום חוזה, והם בוודאי תמורים יותר מהתעמרות בעבודה, כפי שהתפתחה בפסיקת דתי הדין לעבודה וכמובנה בהצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה – התשע"ה 2015. לחומרה זו יש לתת ביטוי בפסיקת בתי הדין לעבודה, ומוצע לעשות כן באמצעות הקביעה השיפוטית כי במקרה הנדון מתקיימת **העסקה פוגענית העולה כדי החזקה בתנאי עבדות ולמצער עבודת כפייה, ומתן פיצוי הרתעתי בהתאם.**

233. לקביעה כאמור יהיה לא רק ערך הצהרתי, העולה בקנה אחד עם התחייבויות מדינת ישראל במישור הבינלאומי,¹² אלא היא תאפשר בחינה נכונה ומדויקת של אופני העסקה פוגעניים העולים כדי החזקה בתנאי עבדות והענקת סעד הולם להפרת הזכויות העובדים והאדם הקיצוניות שנובעת מהם.

234. בהתאם, ונוכח אופן העסקת התובעים כמתואר לעיל בהרחבה, מתבקש בית הדין הנכבד לקבוע כי הנתבעת הפרה הנתבעת את חובות תום הלב שלה כמעסיקתם של התובעים, פגעה בכבוד האדם והעובד שלהם, ובזכותם לסביבת עבודה מוגנת וחפה מהתעמרות וניצול. כן מתבקש בית הדין לקבוע כי בשל התקיימות רכיבי העבירות הרלבנטיות (החזקה בתנאי עבדות ו/או עבודת כפייה) ברמת ההוכחה הנדרשת בהליך אזרחי, הרי שהעסקתם הפוגענית של התובעים, כמתואר לעיל, עולה כדי החזקה בתנאי עבדות ולמצער עבודת כפייה.

235. כמפורט לעיל בהרחבה, מאפייני העסקת התובעים מעידים על ביסוס שליטה מצד הנתבעת ועל שלילת חירותם כמפורט בעניין גיולאני ובפסק הדין בעניין פלוני שניתן לאחרונה בבית המשפט העליון¹³. כך לגבי מניעה פיזית מיציאה ממתחם המגורים, ליווי צמוד, פיקוח מתמיד ובידוד מאנשים אחרים במשך מרבית

⁹ ע"ע 480/05.

Enforcement, International Labour Office, 2005

¹¹ אמיקוס אגודה במני נפתלי

¹² אמיקוס אגודה במני נפתלי Forced labour convention פרוטוקול 2014, TIP.

¹³ ע"פ 8027/13 פלוני נ' מדינת ישראל (פורסם בנבו, 27.05.18).

זמנם, שימוש מתמשך באיומים – לרבות איום כלכלי במימוש שטר חוב דרקוני, ענישה והשפלה, אלימות כלפי עובדים שנמלטים, איסור מנוחה במהלך העבודה ועוד. מאפיינים אלה ממלאים אחר רכיבי עבירת ההחזקה בתנאי עבדות, כמו גם רכיבי העבירה של עבדות כפייה, בשל ניצול מצוקתם הכלכלית של העובדים, באמצעות איומים מפורשים על החזרתם לטורקיה, על מנת למנוע מהם כל יכולת להתנגד לתנאי עבודתם הנצלניים ולהשיג המשך ציות ועבודה.

236. מאפיינים נוספים בהעסקת התובעים מעידים על החומרה המיוחדת שבנסיבות העסקתם. כך לגבי מניעת טיפול רפואי, העדר תנאים סוציאליים בסיסיים, אי תשלום שכר לפי חוק, העסקה במשך שעות ארוכות בכל יום, ועוד. היות התובעים עובדים זרים ממדינה בה השכר נמוך באופן משמעותי מהשכר בישראל, התלויים לחלוטין בנתבעת לצורך הישארות בישראל ומיצוי ההשתכרות עליה הסתמכו, מוסיפים ומבססים את העילה הנטענת.


237. נוכח כלל המפורט לעיל בהרחבה, מתבקש בית הדין הנכבד לקבוע כי התובעים זכאים לפיצוי ללא הוכחת נזק בגין העסקה פוגענית העולה כדי עבדות כפייה או החזקה בתנאי עבדות, קיום שלא בתום לב של חוזה העבודה כמו גם הפרת זכויותיהם החוקתיות לכבוד ולחירות.

238. בכל הנוגע לפיצוי ללא הוכחת נזק, על סכום הפיצוי להלום את הפגיעה בזכויותיהם החוקתיות של התובעים ולהוות הרתעה ממשית למעסיקים. בהתאם לאמות המידה שנקבעו בפסיקה ובחוקי העבודה הרלבנטיים, סבורים התובעים כי על הפיצוי לעמוד בנסיבות המקרה שבנדון על סך של 200,000 ₪, לכל תובע.

ו. סיכום

239. לבית הדין הנכבד סמכות עניינית ומקומית לדון בתביעה שבנדון.

240. נוכח כלל המפורט לעיל בכתב התביעה, יתבקש בית הדין הנכבד לקבל את התביעה, לפסוק לתובעים את הסעדים המבוקשים, ולחייב את הנתבעת בהוצאות משפט לרבות שכר טרחת עו"ד ומע"מ כדין.


עידית צימרמן, עו"ד
הקליניקה לזכויות עובדים
אוניברסיטת תל אביב

כתב התביעה הוכן בסיוע הסטודנטיות ענת ויידרגרין, יערה ברק וחמד סועאד מהקליניקה לזכויות עובדים באוניברסיטת תל אביב.