

מובילאיי מובילה

אנו גאים להביא בפניכם את זכייתנו בפסק דין חדשני ומוביל שהתקבל בהליך בו ייצגו עוה"ד עינת כרמי ברק, (מנהלת מחלקת דיני עבודה) ועוה"ד דנה אלוש את חברת מובילאיי. פסק הדין הוא בבחינת שינוי מגמה מתבקש, בשים לב למס הנוסף המוטל על המעסיקים- דרישות לתשלום דמי טיפול.

לחב' מובילאיי הופנתה דרישת תשלום מאת התאחדות התעשיינים, מכח צו הרחבה בענף המתכת, החשמל, האלקטרוניקה (**המוסכים והתכנה**) ומכח צו הרחבה בענף התעשייה מסגרת לביטוח פנסיוני מקיף בתעשייה. החברה טענה כי אף לא אחד מצווי ההרחבה הללו חלים עליה.

בפתח פסק הדין ביה"ד ציין את עצם הבעייתיות החוקתית הגלומה בקביעת מנגנון מעין מיסויי המחייב בכפייה תשלום דמי טיפול ארגוני (לגוף פרטי), זאת מבלי שנדרש כי תהיה תמורה קונקרטית בצד התשלום, ללא רצון להצטרף לחברות בארגון וללא דרישות כלשהן מן הארגון עצמו מלבד היותו צד להסכמים במובן הרחב והמעורפל ביותר שלהם. ביה"ד קובע כי לאור האמור הרי שיש לנקוט פרשנות מצמצמת, בכל הנוגע לתחולת צווי ההרחבה.

לאחר סקירת הראיות, כפי שהוצגו על ידי עוה"ד עינת כרמי ברק ועוה"ד דנה אלוש, קבע ביה"ד כי מובילאיי משמשת מרכז פיתוח ומחקר ואינה עוסקת בייצור בעצמה. לכן, בהתייחס לצו ההרחבה בענף התכנה, נקבע שאין בו אין התייחסות כלל לענף התכנה, ובהינתן כי ענף התכנה עבר שינויים מהותיים מסוף המאה הקודמת, עת נוסח הצו, עד ימינו אנו הוא אינו חל על מובילאיי; ובאשר לצו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף בתעשייה 2006 נקבע כי הוא אינו חל על מובילאיי לאור העובדה שהיא מנהיגה הסדר מיטיב לעובדיה, וכי גם צו זה לפי תוכנו ותכליתו יש לפרש כחל על מפעלים ומוקדי ייצור בעוד מובילאיי היא מוקד פיתוח.

התאחדות התעשיינים חוייבה בתשלום שכר טרחה והוצאות בסך כולל של 10,000 ₪. חשיבות פסק הדין שהפך חלוט היא לא רק בעצם הביקורת על גביית דמי טיפול אלא בבחינה העניינית והתכליתית של חלות הצוים והרלוונטיות שלהם לימינו אנו.

קביעות בית המשפט התקדימיות לא חמקו מעיני התקשורת וההליך המשפטי זכה לסיקור מקיף בעיתונות הכלכלית כפי שניתן לראות בקישור הבא:
[ביקורת שיפוטית על תשלום דמי טיפול לארגוני מעסיקים - ללא תמורה.](#)

צרו עימנו קשר

[עינת כרמי ברק](#), שותפה, מנהלת מחלקת דיני עבודה

einat@ysl-law.com \ 03-5757712

