

גבי טלי ויינרייך (ת.ז. 300604408)  
מרח' העבודה 25 כפר סבא 44372  
ע"י ב"כ עו"ד ישראל ליברובסקי ו/או עו"ד דורון  
ויינרייך ו/או עו"ד יוסף ויור ו/או עו"ד יריב ויור  
מרח' אבן גבירול 76 תל אביב 64162  
טל': 6091110 – 03, פקס: 6091119 – 03

**המבקשת:**

נגד

חברת אורס. ר. ס. אורסיס רפרזנטיישן סרביסס בע"מ  
ח.פ. 510840911  
מרח' אחד העם 9, תל אביב 65251  
טלפון: 03-5199111  
פקס: 03-5199100

**המשיבה:**

### **בקשה בכתב לאישור תובענה כתובענה ייצוגית**

1. המבקשת מתכבדת בזאת להגיש לבית הדין הנכבד, בקשה לאישור תובענה כתובענה ייצוגית מכח סעיף 3 לחוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו – 2006 (להלן: "החוק"), ועל פי סעיף 10(1) לתוספת השנייה לחוק. כתב התובענה הייצוגית מצ"ב **בנספח 1** ומהווה חלק בלתי נפרד מבקשה זו.
2. בית הדין הנכבד מתבקש בזאת כדלקמן:
  - 2.1. לאשר את התובענה נשוא בקשה זו על כל נספחיה, כתובענה ייצוגית.
  - 2.2. לקבוע בהתאם לסעיף 10(א) ו 14(א)(1) לחוק, את הקבוצה שבשמה תנוהל התובענה הייצוגית בהתאם להגדרה המפורטת בסעיף 4.4 להלן.
  - 2.3. להגדיר, בהתאם לסעיף 14(א)(3) לחוק, את עילות התובענה והשאלות העובדתיות והמשפטיות המשותפות לחברי קבוצה המיוצגת כפי שמוגדר בסעיף 4.4 להלן ("הקבוצה המיוצגת"), כמפורט בבקשה זו.
  - 2.4. לקבוע בהתאם לסעיף 14(א)(2) לחוק, את המבקשת כמבקשת מייצגת ואת עו"ד ישראל ליברובסקי ו/או עו"ד דורון ויינרייך ו/או עו"ד יוסף ויור ו/או עו"ד יריב ויור כב"כ המייצגים את כל חברי הקבוצה המיוצגת.
  - 2.5. ליתן צו המורה למשיבה לגלות בתצהיר, כל מסמך כללי ו/או ספציפי, לרבות תדפיסי נוכחות, המעידים על מספרם המדוייק של חברי הקבוצה

המיוצגת וההיקף המדוייק של שעות העבודה בהן עבדו במהלך התקופה הרלבנטית, בין היתר באופן שיאפשר לחשב את השעות הנוספות המגיעות להם בגין עבודתם בתקופה הרלבנטית, עפ"י הגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א – 1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה").

2.6. ליתן צו המורה למשיבה לפרסם הודעות לחברי הקבוצה, בהתאם לסעיף 25 לחוק, לרבות הודעה על אישור התובענה כתובענה ייצוגית ולקבוע כי המשיבה תישא בהוצאות הפרסום.

2.7. לקבוע בהתאם לסעיף 14(א)(4) לחוק, את הסעדים כמפורט בבקשה זו.

2.8. לפסוק עפ"י סעיף 22 לחוק, גמול לתובעת הייצוגית כמפורט בבקשה זו.

2.9. לקבוע בהתאם לסעיף 23 לחוק, את שכר טרתתם של ב"כ המבקשת ולחייב את המשיבה בהוצאות משפט ושכ"ט עוה"ד בצירוף מע"מ כדין.

3. כל ההדגשות בבקשה זו הינן של הח"מ, אלא אם צויין אחרת.

#### 4. הצדדים.

4.1. המבקשת הינה אזרחית ותושבת ישראל ובמקצועה עובדת מחשבים בתחום של Q.A. המבקשת היתה עובדת שכירה של המשיבה ועבדה מטעמה בחברת מוטורולה בת"א בתקופה: 28.10.07 - 21.1.09.

4.2. המשיבה הינה חברת משאבי אנוש פרטית בפריסה ארצית, המתמחה בין היתר במיון, גיוס והעסקה של כוח אדם זמני וקבוע, השמת עובדים ועוד. עפ"י הפרסומים אודותיה, המשיבה הינה בעלת כ- 21 סניפים בכל רחבי הארץ ומעסיקה כ-20,000 עובדים במהלך שנת עבודה.

4.3. בין המבקשת לבין המשיבה התקיימו יחסי עובד מעביד, וזאת בהתאם ל"הודעה על תנאי העסקה" ו"הודעה על תנאי העסקה לעובדי O.R.S

במוטורולה" המהווים הסכם עבודה ומצורפים לבקשה זו, כנספחים "א" ו"א1" ומהווים חלק בלתי נפרד ממנה (להלן: ההסכם).

לעניין זה ראה גם את תלושי המשכורת המצורפים לבקשה זו כנספח ח' ואת "אישור על תשלומים וניכויים לשנת המס 2008" המצורף לבקשה זו כנספח יא' ומהווים חלק בלתי נפרד ממנה.

4.4. הקבוצה המיוצגת:

כל עובדי המשיבה אשר התקיימו בינם לבין המשיבה יחסי עובד מעביד, החל מ- 7 שנים מלאות- עובר ליום הגשת בקשה זו לאישור ביה"ד הנכבד,

ועד ליום קבלת פס"ד חלוט בתובענה נשוא הבקשה דגן (להלן: "התקופה הרלבנטית"), אשר בגין עבודתם בתקופה הרלבנטית, היו זכאים לגמול שעות נוספות עפ"י כל דין ובמיוחד עפ"י הגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה, לרבות האמור בסעיפים: 1, 2, 4, 16 ו-17 לחוק זה, ולמרות זאת קיבלו גמול שעות נוספות נמוך יותר מהמגיע להם, בעקבות תחשיב שביצעה המשיבה באופן שונה מהנדרש עפ"י דין - כמפורט לעיל ולהלן (להלן: "הקבוצה המיוצגת").

## 5. עיקרי התובענה

להלן תמצית עיקרי התובענה:

- 5.1 עניינה של תובענה זו הינו תשלום בחסר של המשיבה לעובדיה, בגין שעות נוספות כתוצאה משיטת חישוב עצמאית ובלתי חוקית שפיתחה המשיבה לעצמה.
- 5.2 על פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשלום בגין שעות נוספות מתבצע על בסיס תחשיב יומי כפי שיפורט בהמשך (להלן: "השיטה החוקית"). חרף ההגדרות הברורות לחישוב השעות הנוספות על פי השיטה החוקית, קראה המשיבה דרור לעצמה ובנתה שיטת חישוב עצמאית שבה השעות הנוספות מחושבות על בסיס תחשיב חודשי, שאין כל קשר בינה לבין השיטה החוקית (להלן: "השיטה העצמאית").
- 5.3 כתוצאה מהפעלת השיטה העצמאית, התמורה בגין שעות נוספות אשר בוצעו במהלך התקופה הרלבנטית, ששולמה לחברי הקבוצה המיוצגת ובכללם המבקשת, היתה נמוכה יותר מכפי המגיע להם עפ"י דין.
- 5.4 העובדות באשר להפעלת השיטה העצמאית, אינן נתונות במחלוקת, באשר המשיבה עצמה מודה בכתב בכל העובדות (ראה נספחים ד' ו-ו' להלן). אין כל ספק שההודאות המצורפות מהוות "הודאת בעל דין" שאינן מותירות כל מקום לפרשנות ו/או ספק באשר לתשתית העובדתית היוצקת בסיס איתן ויציב לתובענה זו.
- 5.5 המשיבה שכשלה בקיום הנדרש עפ"י החוק, ביחס לתשלום עבור שעות נוספות, כשלה גם ביישום השיטה העצמאית והבלתי חוקית שהיא עצמה פיתחה וקיימה (ראה סעיף 6.12 להלן).
- 5.6 המבקשת פנתה אל המשיבה מספר פעמים בניסיון להסדיר באופן ישיר את סוגיית השעות הנוספות ובכך לחסוך זמן שיפוטי יקר והוצאות

מיותרות משני הצדדים, אולם העלתה חרס בידה. התשובות שקיבלה מנציגי המבקשת (מצ"ב כנספחים ב' ו- ג') היו חד משמעיות ולא הותרו בידי המבקשת כל ברירה אלא לבקש סעד מבית הדין הנכבד.

5.7. זאת ועוד; המשיבה מעסיקה עפ"י הפרסומים כ- 20,000 עובדים בשנה וסביר להניח שרבים מהם שייכים לקבוצת התובעים המיוצגים כפי שהוגדר לעיל ועל כן נגרמו להם נזקים עצומים כתוצאה מתשלומים שהמשיבה לא ביצעה לזכותם במהלך התקופה הרלבנטית. המבקשת רואה חשיבות ציבורית עצומה בניהול התובענה הייצוגית בה עסקינן, למען ציבור הנפגעים הגדול לכאורה, שסביר להניח שאינו מודע כלל לנזקים שנגרמו לו על ידי המשיבה ואין ספק שגם לו היה מודע לכך, לא היה בידו לפנות לקבלת סעד מבית הדין הנכבד.

## 6. עילות התובענה

### תשלום בחסר עבור שעות נוספות

- 6.1. בתאריך 28.10.07, המבקשת החלה לעבוד מטעם המשיבה בחברת מוטורולה, ועסקה בבדיקות איכות של תוכניות ממוחשבות (Q.A).
- 6.2. עם תחילת עבודתה אצל המשיבה, הוחתמה המבקשת על "הודעה על תנאי העסקה" (נספח א' לבקשה זו) ועל "הודעה על תנאי העסקה לעובדי ORS במוטורולה" (נספח א'1 לבקשה זו).
- 6.3. בסעיף 4 ל"הודעה על תנאי העסקה" נרשם: "אורכו של יום עבודתך הרגיל כפי שנקבע הינו 9 שעות.....".
- 6.4. בסעיף 4 ל"הודעה על תנאי העסקה לעובדי ORS במוטורולה" נרשם: "אורכו של יום עבודתך הרגיל כפי שנקבע הינו 9 שעות.....".
- 6.5. חוק שעות עבודה ומנוחה קובע בין היתר כדלקמן:

16. (א) הועבר עובד שעות נוספות, ישלם לו המעביד בעד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכר עבודה לא פחות מ-1¼ מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-1½ מהשכר הרגיל.

היה שכרו של עובד, כולו או חלקו לפי כמות התוצרת, ישלם לו המעביד בעד כל יחידה, שנעשתה בשתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום, שכר עבודה לא פחות מ-1¼ מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות, ובעד כל יחידה שנעשתה בשעות הנוספות שלמעלה משתיים – לא פחות מ-1½ מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות.

6.6. חוק שעות עבודה ומנוחה הינו קוגנטי ואינו מקנה חופש למעסיקים לקבוע שיטה אחרת לתשלום שעות נוספות לעובדיהם, מלבד השיטה החוקית היחידה הקיימת, כפי שמוגדר בחוק.

6.7. המבקשת שמה לב עוד בתחילת עבודתה במשיבה, כי איננה מקבלת תמורת שעות נוספות עפ"י דין ופנתה אל המשיבה ב 31.10.07 במכתב המצורף לבקשה זו **כנספת ב'** ומהווה חלק בלתי נפרד ממנה, ובו כתבה המבקשת כהאי לישנא:

"...שלום אתי

אני מבקשת הבהרה אודות תשלום השעות הנוספות.

הדגשתי ביום ראשון כי שעות נוספות משולמות חודשית באם עבדתי יותר מ-185 שעות חודשיות ולא עפ"י יום עבודה לגופו. כלומר אם אני עובדת 11 שעות יום אחד ו6 שעות יום אחר באותו חודש זה מתקזז.

א. כיצד אתם מחשבים את השכר עבור השעות הנוספות? (בעבור יום עבודה - עפ"י החוק בשעתיים הראשונות מקבלים 125% על כל שעה נוספת, ולאחר מכן 150% על כל שעה נוספת)

ב. עיינתי בחוק דיני עבודה וכתוב שם כי:

חוק שעות עבודה ומנוחה, קובע כי מעבר למשרה הרגילה ביום עבודה (8 או 9 שעי לפי 6 או 5 ימים בשבוע), עובד זכאי לגמול של 125% עבור עבודה בשעתיים הראשונות מעבר לשעות המשרה ביום, וגמול של 150% בעבור השעות לאחר השעתיים הראשונות.

הזכות לשעות נוספות, אינה על בסיס חודשי אלא גם על בסיס יומי כך שעובד שיעבוד במשך יום אחד מעבר לשעות המשרה הרגילה- יהיה זכאי בעבור אותו יום לגמול שעות נוספות...

תוכלי להבהיר לי מדוע אינכם משלמים עפ"י בסיס יומי שעות נוספות אלא עפ"י חישוב חודשי, וכיצד זה תואם את החוק?..."

6.8. לאחר תזכורת ששלחה המבקשת בנדון ב 4.11.07 ומצורפת לבקשה זו **כנספת ג'** וכחלק בלתי נפרד ממנה, שלחה נציגת המשיבה, הגב' אתי חסדאי סנדלר, למבקשת, תשובה שלא הותירה כל מקום לספקות, המצורפת לבקשה זו **כנספת ד'** וכחלק בלתי נפרד ממנה, ובה נכתב, בין היתר, כהאי לישנא:

"... לגביי שעות נוספות-את עובדת משרה מלאה, 185 שעות, מעבר ל-185 שעות

חודשיות את רשאית לקבל שעות נוספות, שימי לב שעות נוספות במצטבר חודשי

ולא יומי..."

6.9. עם סיום עבודתה של המבקשת במשיבה, פנה אביה של המבקשת, שהינו גם מיופה הכוח שלה ואחד מבאי כוחה בבקשה זו, אל הגב' גלי רדיע נציגת המשיבה במכתב מתאריך 1.4.09, אשר מצורף לבקשה זו **כנספח ה'** וכחלק בלתי נפרד ממנה ובו נכתב בין היתר כהאי לישנא:

".... ביחס לשעות העבודה ששולמו על ידכם לטלי

1. עפ"י חוזה העבודה של טלי- יום העבודה שלה הינו בן 9 שעות.

מכך נובע שבכל יום בו טלי עבדה מעבר ל 9 שעות נחשב הדבר לשעות נוספות וטלי היתה צריכה לקבל עבורן שכר של 44.1 ₪ לשעה (ולא שכר של שעות רגילות בגובה 35.28 ₪ לשעה).

בגליונות הנוכחות של טלי יש הרבה מאד ימים בהם עבור שעות נוספות כנ"ל היא קיבלה שכר של שעות רגילות בלבד (ראו לדוגמה: 27.4.08 ו- 28.4.08).  
אבקש לדעת האם אני טועה וזהו תשלום תקין ורגיל אותו הנכם משלמים לכל עובדיכם ואם זה כך, היכן הטעות שלי ועל מה אתם מסתמכים.."

6.10. בתשובה מתאריך 2.4.09 למכתב דלעיל, נציגת המשיבה - הגב' גלי רדיע אישרה מחדש ששיטת החישוב של המשיבה ביחס לשעות נוספות הינה על **בסיס חודשי** (ולא על בסיס חישוב יומי כפי שפורט לעיל, שהינו גם השיטה החוקית היחידה הקיימת). מכתב התשובה מצורף לבקשה זו **כנספח ו'** וכחלק בלתי נפרד ממנה, ובו כתבה נציגת המשיבה, בין היתר כהאי לישנא:

" שעות נוספות מחושבות כך :

קודם נספר התקן החודשי שזה בממוצע (ומשתנה לפי ימי העבודה בחודש) 185 שעות וכל שעה שנספרת מעבר לשעות הרגילות מחושבת לפי 125% עד 40 שעות נוספות מחושב לפי 125% מעל 40 שעות מחושב 150%...."

6.11. עיננו הרואות כי המשיבה פיתחה לעצמה שיטה עצמאית ובלתי חוקית לתשלום מופחת יותר בגין עבודה בשעות נוספות. בפרק העוסק בפירוט הנזקים שנגרמו עקב כך לעובדי המשיבה, ניתן לראות שהסכומים שלא שולמו לעובדי המשיבה כתוצאה מהשיטה העצמאית הינם סכומים גבוהים ביותר (רק על מנת לסבר את האוזן כבר בשלב זה, הנזק החלקי המשוער שנגרם למבקשת בלבד, כתוצאה מההפרש בין השיטה העצמאית לבין השיטה החוקית, עפ"י בדיקה חלקית ביחס ל- 11 חודשים בלבד מתוך 15 חודשי עבודתה במשיבה, הינו מעל 1400 ₪ !!!).

6.12. למרבה האירוניה, המשיבה שכשלה בקיום הנדרש עפ"י החוק, ביחס לתשלום עבור שעות נוספות, לא הצליחה לעמוד אפילו ביישום השיטה העצמאית והבלתי חוקית שהיא עצמה פיתחה וקיימה:  
עפ"י השיטה העצמאית והבלתי חוקית שהפעילה המשיבה, שעות עבודה שמעבר ל- 185 בחודש אמורות להיות "שעות נוספות" ולא "שעות רגילות" (סעיפים 6.8, 6.10 לעיל), אשר עבורן (לשיטת המשיבה) מגיע לעובד תשלום של 125% ולא תשלום רגיל.  
המבקשת מפנה את ביה"ד הנכבד לתלוש המשכורת של חודש ינואר 2008, (ראה נספח ח') שבו ביצעה המשיבה תשלום עבור 195.5 שעות רגילות.  
גם עפ"י שיטתה הבלתי חוקית של המשיבה, נגרעו בכך מהמבקשת 10.5 שעות נוספות.

#### 7. נזקי המבקשת והקבוצה.

##### נזקי המבקשת

7.1. לצורך ביסוס העילות של המבקשת, נבדקו תלושי המשכורת שהמבקשת קיבלה מהמשיבה וכן נבדקו גליונות הנוכחות משעון הנוכחות שהוצב בחברת מוטורולה, ומשקף את נתוני הנוכחות של המבקשת, כעובדת "O.R.S. OUTSOURCING". לפישוט הבדיקה הסתפקו ב"כ המבקשת בבדיקת תקופה של 11 חודשים מתוך מתוך 15 חודשי עבודה בסה"כ. תלושי המשכורת מצורפים לבקשה זו כנספח ח' ומהווים חלק בלתי נפרד ממנה.

גליונות הנוכחות מצורפים לבקשה זו כנספח ט' ומהווים חלק בלתי נפרד ממנה.

7.2. הבדיקה שנעשתה בחנה את השעות שהמבקשת עבדה בפועל, ביחס לתמורת השעות הנוספות ששילמה המשיבה למבקשת וכל זה בהשוואה בין שיטת החישוב החוקית על פי חוק שעות עבודה ומנוחה, לעומת שיטת החישוב העצמאית והבלתי חוקית בה בחרה המשיבה.

7.3. הבדיקה ביחס לתקופה התלקית שנבדקה, העלתה הפרשים עצומים לרעת המבקשת ובעוד עפ"י השיטה החוקית (חישוב על בסיס יומי), היתה המבקשת זכאית לתמורה של 1712.36 ₪ בגין השעות הנוספות, שילמה לה המשיבה עפ"י השיטה העצמאית (חישוב על בסיס חודשי) רק 300.8 ₪!!!

17.5% בלבד מהתמורה המגיע לה עפ"י דין!!!) ו 1411.56 ₪ !!!

### פחות מהמגיע לה:

טבלת ההשוואה מצורפת לבקשה זו כנספת י' ומהווה חלק בלתי נפרד ממנה.

### נוקי הקבוצה:

7.4. עד שבית הדין הנכבד ייתן צווים המורים למשיבה לגלות את המסמכים והחשבונות המתאימים, אין למבקשת כל דרך לדעת מה היקף עובדיה של המשיבה הנמנים על הקבוצה המיוצגת ומה היקף הסכומים שנגרעו מהם בתקופה הרלבנטית.

7.5. אשר על כן, באופן זמני בלבד, קובעת המבקשת את גודל הנזק שנגרם לקבוצה עפ"י החישוב כדלקמן:

ערך הנזק החלקי הלכאורי שנגרם למבקשת במשך 11 חודשים שנבדקו (1411.56 ₪) בחישוב שנתי הינו כ- 1540 ₪. למשיבה עפ"י הפרסומים 20,000 עובדים בשנה. בהערכה סולידית ולצורך החישוב הזמני, בלבד, נניח שרק - 30% מהם עובדים בשעות נוספות, הרי שבמשך התקופה הרלבנטית (7 שנים) נגרם להם נזק לכאורי בסכום של 64,675,107 ₪.

7.6. לאחר גילוי המסמכים והחשבונות וככל שהדבר יתבקש, תתקן המבקשת את סכום התובענה, בהתאם.

### 8. הטיעון המשפטי

8.1. סעיף 3(א) לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו – 2006 קובע כדלקמן:

"לא תוגש תובענה ייצוגית אלא בתביעה כמפורט בתוספת השניה..."

8.2. סעיף 10(1) לתוספת השנייה קובע כדלקמן:

"תביעה בעילה אשר לבית דין אזורי לעבודה הסמכות הייחודית לדון בה לפי סעיף

24(א)(1), (א1) או (3) לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969"

8.3. סעיף 24 (א) (1) לחוק בית הדין לעבודה קובע כדלקמן:

" לבית דין אזורי תהא סמכות ייחודית לדון –

(1) בחובענות בין עובד או חליפו למעביד או חליפו שעילתן ביהסי

עובד ומעביד, לרבות השאלה בדבר עצם קיום יחסי עובד

ומעביד ולמעט תובענה שעילתה בפקודת הנוזיקין [נוסח חדש];

התובענה נשוא בקשה הינה תובענה של עובד כלפי מעבידו בענייני שכר עבודה ולפיכך לבית הדין הנכבד הסמכות



הייחודית המלאה לדון בבקשה דין.  
8.4. המשיבה פעלה בניגוד לחוק שעות עבודה ומנוחה הקובע בין היתר כדלקמן:

16. (א) הועבר עובד שעות נוספות, ישלם לו המעביד בעד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכר עבודה לא פחות מ-1/4 מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-1/2 מהשכר הרגיל. היה שכרו של עובד, כולו או חלקו לפי כמות התוצרת, ישלם לו המעביד בעד כל יחידה, שנעשתה בשתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום, שכר עבודה לא פחות מ-1/4 מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות, ובעד כל יחידה שנעשתה בשעות הנוספות שלמעלה משתיים – לא פחות מ-1/2 מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות.

אין כל ספק כי המשיבה התעלמה מהשיטה החוקית דלעיל והפעילה כלפי עובדיה שיטה אחרת ובלתי חוקית, אשר הסבה להם לכאורה נזקים רבים, כפי שמפורט בבקשה זו ובכתב התביעה המצורף אליה.

#### 9. המשיבה והעובד הקטן

המשיבה הינה חברה גדולה וותיקה בתחום העסקת עובדים ופועלת מזה עשרות שנים בתחום של גיוס והעסקה של כוח אדם זמני וקבוע, השמת עובדים ועוד. כחברה שזה תחום עיסוקה, אמורה המשיבה יותר מכל מעסיק אחר להכיר ולקיים את חוקי העבודה ובמיוחד את חוקי המגן שהינם כידוע חוקים הנכללים בדיני העבודה ומטילים על מעביד את החובה להעניק לעובדיו תנאי עבודה מינימליים מסוימים. כידוע, מרבית חוקי המגן קובעים זכויות קוגנטיות ונועדו להגן על זכויותיהם של עובדים הן מפני המעבידים והן מפני ויתור של העובד עצמו על זכויותיו. אין חולק על כך כי חוק שעות עבודה ומנוחה נמנה על חוקי המגן הללו.

סביר להניח כי המאפיין הסוציו אקונומי של עובדי המשיבה אינו גבוה. עוד סביר להניח כי חלק גדול מעובדים אלו אינם בעלי שליטה מפלגת בחוקי מדינת ישראל בכלל ובחוקי העבודה בפרט.

אשר על כן, ניתן היה לצפות מהמשיבה מעבר לחובתה לפעול עפ"י כל דין, שכארגון המיומן בהעסקת עובדים רבים, תגן ותשמור על עובדיה ולא תעשוק אותם, תוך התעלמות בוטה מאחד מחוקי העבודה הבולטים ביותר.

המבקשת שמה מבטחה בביה"ד הנכבד ובטוחה שמעבר לנימוקים הנדרשים עפ"י דין לאישור תובענה כתובענה ייצוגית, כפי שיימנו בסעיף 10 להלן, יראה ביה"ד את הדברים דלעיל בחומרה מיוחדת המתבקשת מכך שעסקינן בחברת משאבי אנוש שממנה יש לצפות לזהירות מוגברת בתחום קיום חוקי המגן, ובהתאם לחשיבות הציבורית העצומה שיש לעניינים אלו, במיוחד בתקופה זו, ייתן לכך ביטוי הן באישור הבקשה דנן והן בפסק דינו בסופו של יום.

#### **10. הנימוקים לאישור התובענה כתובענה ייצוגית**

מאחר ומתקיימים כל התנאים הנזכרים בחוק התובענות הייצוגיות התשס"ו 2006 כמפורט לעיל ולהלן, יש להורות על ניהול התובענה כתובענה ייצוגית:

##### **10.1. תביעה עפ"י הוראות חוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006**

סעיף 3(א) לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו – 2006 קובע כדלקמן:

"לא תוגש תובענה ייצוגית אלא בתביעה כמפורט בתוספת השניה..."

סעיף 10(1) לתוספת השנייה קובע כדלקמן:

"תביעה בעילה אשר לבית דין אזורי לעבודה הסמכות הייחודית לדון בה לפי סעיף

24(א)(1), (א1) או (3) לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969"

סעיף 24 (א) (1) לחוק בית הדין לעבודה קובע כדלקמן:

" לבית דין אזורי תהא סמכות ייחודית לדון –

בתובענות בין עובד או חליפו למעביד או חליפו שעילתן ביחסי

עובד ומעביד....."

התובענה נשוא בקשה הינה תובענה של עובד כלפי מעבידו בענייני שכר

עבודה ולפיכך נכנסת היא אל בין כתליו של חוק תובענות ייצוגיות.

##### **10.2. הגשת התובענה ע"י אדם שיש לו עילה בתביעה**

כפי שצוין בסעיף 7.3 לעיל, נגרם למבקשת נזק, והינה על כן בעלת עילת

תביעה אישית כנדרש בסעיף 4(א)(1) לחוק.

##### **10.3. התובענה מעוררת שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות**

לכלל חברי הקבוצה, שיש אפשרות סבירה שיוכרעו לטובת חברי הקבוצה

השאלה המשפטית והעובדתית המשותפת הינה כספים שהמשיבה לא

שילמה לעובדיה – חברי הקבוצה המיוצגת, כפי שהיה עליה לעשות עפ"י

כל דין. אין כל ספק שהמשיבה נהגה בכל חברי הקבוצה, בדרך בה פעלה

כלפיה מבקשת. יעידו על כך מכתביהן של נציגות המשיבה, הראויים ללא

ספק לשמש בבחינת "הודאות בעל דין".

10.4. הדרך היעילה ביותר וההוגנת ביותר להכרעה במחלוקת בנסיבות העניין.

לא לפי עובדיה של המשיבה שנפגעו לכאורה ממעשיה ומחדליה של המשיבה כפי שפורט לעיל, אין את הכלים והמשאבים הנדרשים על מנת להתמודד עם המשיבה, שכן הנזק שנגרם לכל אחד מהם בנפרד הינו קטן יחסית ויכולתו של כל אחד מהם להתמודד עם התאגיד הגדול על כל משאביו וצוות יועציו המשפטיים, הינה מצומצמת יחסית. זאת ועוד; העומס שיוטל על המערכת המשפטית כתוצאה מאלפי תביעות פוטנציאליות זהות הינו עצום, וגם אם יאוחדו, לא יהיה בכך אלא כדי לצמצם את העומס במידה שאינה מספקת. אשר על כן, ברור משותף לכולם, בהליך אחד של תובענה ייצוגית הינו היעיל יותר לברור המחלוקת בנסיבות העניין, מונע הליכים כפולים ומקבילים ומביא לפסיקה אחידה.

10.5. קיים יסוד סביר להניח כי עניינם של כל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בדרך הולמת.

לב"כ המבקשת ניסיון מוצלח בניהול תובענות ייצוגיות וסביר להניח שיפעלו בפרשה דגן באותה דרך הולמת בה פעלו עד כה, לשביעות רצון התובעים המיוצגים ובאופן שמייצג את האינטרסים שלהם בדרך הטובה ביותר.

10.6. קיים יסוד סביר להניח כי עניינם של כל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בתום לב.

המבקשת עשתה כל מאמץ להסדיר את הפרשה דגן באופן ישיר מול המשיבה, אולם הושבה ריקם. למבקשת חשוב מאד להביא לתיקון את מעשיה ומחדליה של המשיבה ביחס לכל חברי הקבוצה המיוצגת ואין כל ספק כי היא נוהגת בתום לב וכי אף התובענה בשם כל חברי הקבוצה המיוצגת תנוהל בתום לב.

## 11. הסעדים המבוקשים:

ביה"ד הנכבד מתבקש כדלקמן:

- 11.1. להורות על גילוי כל המסמכים והחשבונות אשר יאפשרו למבקשת לעזור לחברי הקבוצה המיוצגת לסייע בידי ביה"ד הנכבד להגיע לחקר האמת בצורה הממצה ביותר והטובה ביותר ובאופן שיחסוך הוצאות משפט מיותרות וזמן שיפוטי יקר.
- 11.2. לחייב את המשיבה לפצות את כל חברי קבוצת התובעים המיוצגים בשיעור השווה לכל הסכומים (כולל שיערוך כדין) שלא שולמו להם ע"י המשיבה שלא כדין כמפורט לעיל.
- 11.3. להורות למשיבה להפקיד את כל הסך שיתקבל לעיל לחשבון נאמנות שייקבע ע"י בית המשפט הנכבד.
- 11.4. לחלופין לקבוע "פיצוי גלובלי" לכל אחד מקבוצת התובעים או כל סעד אחר עפ"י דין, שייקבע ע"י בית המשפט הנכבד ועפ"י שיקול דעתו.
- 11.5. גמול למבקשת: אם התובענה תתקבל, מתבקש בית המשפט הנכבד לפסוק למבקשת הייצוגית, תשלום בגובה המקסימאלי האפשרי בהתאם לסעיף 22 לחוק ולאור החשיבות הציבורית הרבה שיש לתביעה זו.
- 11.6. תשלום שכר טרחה לבאי כוחה של המבקשת: כן מתבקש בית המשפט הנכבד לפסוק שכר טרחה לב"כ המבקשת וזאת בהתאם לשיקולים המוזכרים בסעיף 23 לחוק.
- 11.7. הוצאות משפט: לחייב את המשיבה לשלם את הוצאות המשפט.

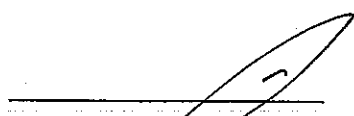
## 12. לסיכום

- 12.1. למבקשת עילת תביעה אישית.
- 12.2. רק בדרך ניהול תובענה ייצוגית ניתן יהיה לרפא את הפגם הלכאורי שבהתנהלות המשיבה על חשבונם של חברי הקבוצה המיוצגת.
- 12.3. למעשה, לאור העובדה שכל הראיות בהן עסקינן בבקשה דגן, יצאו תחת ידי המשיבה או מי מטעמה, וכן בהתייחס לכך שהודאות המשיבה כפי שפורט לעיל, מהוות הודאות בעל דין המאשרות את כל טיעוניהם המשפטיים של המבקשת, אין צורך כלל בתצהיר מטעם המבקשת.

אמת כפי שהיה, כולל גמול של המבקשת המיוצגת  
ולא כפי שהיה על ידי המשיבה או מי מטעמה  
כל טיעוניהם המשפטיים של המבקשת.

12.4. לאור האמור לעיל מתבקש ביה"ד הנכבד לאשר את הגשת תובענת המבקשת כתובענה ייצוגית בשם כל חברי הקבוצה המיוצגת בהתאם לסעדים שפורטו לעיל.

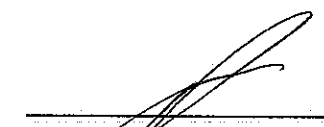
12.5. מן הדין ומן הצדק להיעתר לבקשה.



עו"ד יוסף ועל



עו"ד דורון ועל



עו"ד ישראל ועל

באי כח המבקשת