

בעניין שבין:

ז'וקובה גלינה ת.ז. 326838026

ע"י ב"כ עוה"ד יורם הכהן ו/או יונתן ון-לואן  
ו/או דייב וולף ו/או בנצי יבלינוביץ ו/או מירית רייף  
מרח' המלך דוד 8, ת.ד. 890, ירושלים 91008  
טלפון: 02-6222335, פקס: 02-6222885

המבקשת

- נגד -

לבין:

ג'יימס ריצ'רדסון – JAMES RICHARDSON

M.G.S LIMITED PARTNERSHIP-

ח.פ. 560009474

משרד ראשי רחוב הנגב 4, קריית שדה התעופה  
טלפון: 03-9727272, פקס: 03-9712342

המשיבה

בקשה לאישור תובענה ייצוגית

המבקשת, גב' ז'וקובה גלינה, מתכבדת להגיש לבית הדין הנכבד, בקשה לאישור תובענה ייצוגית זו כנגד חברת ג'יימס ריצ'רדסון (להלן: "המשיבה") לפי סעיף 10 לתוספת השנייה לחוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006 (להלן: "חוק תובענות ייצוגיות").

בית הדין הנכבד מתבקש לאשר את נוסח התובענה המצורף לבקשה זו (להלן: "התובענה הייצוגית"), כתובענה ייצוגית, בהתאם להוראות חוק תובענות ייצוגיות ולתקנות תובענות ייצוגיות, התש"ע-2010 (להלן: "התקנות"), ולהורות כמפורט להלן בבקשה זו.

ואלה נימוקי הבקשה:

א. מבוא

א.1. כללי

- עניינה של תובענה זו הוא בהפרה בוטה של חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים") על ידי פיטורים סמוך לסיום שנת העבודה הראשונה, אי מתן פיצויי פיטורים ודמי הבראה, אי מתן הודעה מוקדמת לפיטורים, אי עריכת שימוע כדין, וכל זאת בניגוד לחוק וכעניין שבשגרה וכמדיניות מוצהרת.
- כמו כן, וכפי שיפורט להלן, פגעה המשיבה פגיעה קשה בזכויותיה של המבקשת להפרשות מעביד לקרן הפנסיה שברשותה.
- בקשה לאישור תובענה ייצוגית זו נולדה לאחר שהמבקשת פנתה אל המשיבה בקשר להימנעות המשיבה מתשלום פיצויי פיטורים ודמי הבראה כדין, לפיטורים סמוך לסיום שנת העבודה הראשונה, לאי עריכת שימוע

כדין, לאי מתן הודעה מוקדמת לפיטורים, לאי מתן סיבת הנמקה לפיטורים ועוד (להלן: "המכתב"). המכתב מצ"ב ומסומן כנספח א'.

4. בהמשך למכתב המבקשת התקבלה תשובת המשיבה בעקבותיה נדהמה המבקשת לגלות כי לא רק שהמשיבה איננה מכחישה את טענותיה של המבקשת אלא שהיא אף מאשרת אותם.
5. המבקשת בין היתר ציינה במכתבה כי המשיבה פעלה שלא כדין בכך שפיטרה אותה בסמוך לצבירת וותק של שנת עבודה, קרי לאחר 10 חודשים ו 25 ימים, תקופת זמן המקנה לה כעובדת זכויות סוציאליות.
6. בתשובת המשיבה נכתב כי כל הליך הפיטורים נעשה על פי נהלים פנימיים מקובלים בחברה וכי בכל שנה, בעונת החורף, נערכים קיצוצים כגון אלו. ראה תשובת המשיבה מיום 16.04.2012, (להלן: "התשובה"). המצ"ב והמסומנת כנספח ב'.

7. נוכח האמור בתשובתה של המשיבה וכפי שנוכחה המבקשת לגלות גם אצל חבריה לעבודה לשעבר- אכן אמת הדבר, המשיבה מפטרת את עובדיה לקראת /בתום שנת עבודתם, משמע שאותם עובדים מפורטים מאבדים את זכויותיהם הסוציאליות המגיעות להם לאחר הפיטורים.
8. בבקשה זו תראה המבקשת כי מן הראוי לאשר את התובענה הייצוגית כנגד חברת גיימס ריצ'רדסון וזאת לשם הגנה על זכויות עובדי חברת גיימס ריצ'רדסון, אשר חלקם אינם דוברי השפה העברית ואינם יודעים את זכויותיהם ומרביתם עובדים במשמרות ובשכר נמוך ומשום כך מתקשים לפנות לבית הדין כיחידים לשם אכיפת חוק פיצויי פיטורים, לשם מתן סעד הולם לנפגעים מהפרתו, ולשם ניהול יעיל, הוגן וממצה של תביעות.

#### 2.א. תובענה ייצוגית- המסגרת המשפטית

9. תובענה ייצוגית הינה כלי משפטי רב עוצמה, המוסדר בחוק תובענות ייצוגיות, שמטרותיהן מפורטות בסעיף 1 לחוק. הן כוללות, בין היתר, מטרת של "מימוש זכות הגישה לבית המשפט, לרבות לסוגי אוכלוסיה המתקשים לפנות לבית המשפט כיחידים", "אכיפת הדין והרתעה מפני הפרתו", וכן "ניהול יעיל, הוגן וממצה של תביעות".
10. למוסד התובענה הייצוגית חשיבות רבה בצמצום הפער המובנה שבין התמריץ הפרטי לפנות למערכת אכיפת החוק האזרחית לבין התועלת החברתית הכוללת לעשיית שימוש שכוה, במקום שקיים אינטרס חברתי לכך. מוסד זה מאפשר התפתחות תביעות שכלל הנראה לא היו יוצאות לפועל היות והתועלת הפרטית שמפיק התובע הבודד צפויה להיות נמוכה מתועלת ההשקעה בהגשת התביעה הייצוגית, או במקרים בהם קיים קושי לסוג אוכלוסייה במימוש זכות הגישה לערכאות. הסיבה לכך היא שהתמריץ המצרפי בבירור מספר רב של תביעות גם יחד, גדול שעה שהוא נעשה במסגרת תובענה ייצוגית. האמור מהווה תמצות מתוך ע"א 345/03 רייכרט נ' יורשי המנוח משה שמש ז"ל, פסקה 2 (לא פורסם 7.6.2007).
11. סעיף 3(א) לחוק תובענות ייצוגיות קובע באילו עניינים ניתן להגיש תובענה ייצוגית - בעניינים המנויים בתוספת השנייה, או בעניין שנקבע בהוראת חוק מפורשת כי ניתן להגיש בו תובענה ייצוגית.
12. סעיף 4 לחוק תובענות ייצוגיות קובע מי זכאי להגיש בקשה לאישור תובענה ייצוגית. סעיף 4(א)1 קובע כי אדם שיש לו עילת תביעה אישית, המעוררת שאלות מהותיות של עובדה או שאלה משפטית המשותפת לכלל החברים הנמנים עם קבוצת בני אדם, רשאי להגיש בקשה לאישור תובענה ייצוגית בשם אותה קבוצה. כמפורט להלן, אין מתאים מהמבקשת להגיש התובענה, הן כעילה אישית, והן כבקשה לאישור תובענה ייצוגית.

13. בעניין כלל הדרישות המקדמיות לאישור הבקשה, אין להעמיד דרישות מחמירות מידי לעניין, וראה ע"א 2967/95 מגן וקשת בע"מ נ' טמפו, פ"ד נא(2) 312 (פסקה 19 לפסק דינה של השופטת שטרסברג-כהן) כדלקמן:

"נראה לי, כי על המבחן למילוי התנאים שבסעיף 54 מבחינת נטל ומידת ההוכחה, להיות אחיד לכל סעיפיו המשניים, ולגבי כל התנאים הנדרשים מהתובע, ועליו לשכנע את בית המשפט במידת הסבירות הראויה ולא על פי האמור בכתב התביעה בלבד, כי הוא ממלא לכאורה אחר כל דרישות סעיף 54 א ולענייננו, שהראשונה בהן היא קיומה של עילה אישית כאמור בס' 54א(א). אין להעמיד דרישות מחמירות מדי, לעניין מידת השכנוע, משום שאלה עלולות להטיל על הצדדים ועל בית המשפט עומס יתר בבירור הנושא המקדמי, דבר העלול לגרום להתמשכות המשפט, לכפילות בהתדיינות ולרפיון ידיים של תובעים ייצוגיים פוטנציאליים. את כל אלה יש למנוע על ידי קריטריון מאוזן בנושא נטל ומידת ההוכחה הנדרשים מהתובע הייצוגי, שמצד אחד שלא יפטור אותו מחובת שכנוע ומצד שני לא יטיל עליו נטל כבד מדי". (כל ההדגשות בציטוטים, שלי - י.ו.).

14. עוד נקבע בסעיף 4(ב)1 לחוק תובענות ייצוגיות כי גם באשר להוכחת הנזק די בהוכחת גרימת נזק לכאורה ראה סעיף 4(ב)1 כדלקמן: "בבקשה לאישור שהוגשה בידי אדם כאמור בסעיף קטן 1(א) - די בכך שהמבקש יראה כי לכאורה נגרם לו נזק".

15. כמו כן, על המבקשת להוכיח כי עילת תביעה זו הינה ממין העילות בהן ניתן להגיש תובענה ייצוגית, וכי עילת תביעה זו מעוררת שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפת לה ולכלל חברי קבוצת הייצוג.

16. להלן פרטי הבקשה, כסדרם הקבוע בתקנה 2 לתקנות.

### ב. העובדות והוראות הדין המקימות עילת תביעה אישית

#### 1. העובדות המקימות את עילת התביעה האישית של המבקשת

18. המשיבה הינה חברה שנוסדה באוסטרליה בשנת 1882 והחלה פעילותה בישראל בשנת 1988. כיום, ברשות המשיבה 6 חנויות בארץ למכירת משקאות אלכוהוליים, סיגריות ומוצרי טבק, בשמים, קוסמטיקה ודברי מתיקה, 2 חנויות ספורט, חנות אופנה וחנות פארם בנמל התעופה בן גוריון. כמו כן, למשיבה יש 2 חנויות בנמל חיפה לאספקת צידה לאוניות ו-2 חנויות דיוטי פרי באוניות נוסעים. כמו כן, המשיבה מעסיקה בישראל כ- 1,000 עובדים. ראה מתוך נתוני החברה כפי שהופיעו בחוזר עבודה כללי (להלן: "החוזר") שצרפה המשיבה להסכם עבודה של המבקשת. המצ"ב והמסומן כנספח ג'.

19. המבקשת עבדה אצל המשיבה כמקפלת במחלקת הספורט בנמל התעופה בן גוריון מיום 23.3.11 ועד ליום 18.01.12 מכאן שהמבקשת עבדה אצל המשיבה כמעט שנה, ובדיוק 10 חודשים ו- 25 ימים.

20. לאור החקיקה והפסיקה הקיימת בנושא פיטורים, וותק עבודתה של המבקשת שהינו קרוב לשנה יחשב שנה לצורך תהליך הפיטורים, והכל כפי שיפורט להלן. כלומר שהמבקשת זכאית לזכויות סוציאליות המגיעות לעובד כחלק מהליך פיטורים לאחר שנת עבודה, כגון: פיצויי פיטורים, דמי הבראה, מתן הודעה מוקדמת לפיטורים ועריכת שימוע כדין. ולא זו אף זו, המבקשת זכאית הייתה לאורך כל שנת עבודתה אצל המשיבה לקבל הפרשות קבועות לקרן הפנסיה שברשותה, דבר שלא קרה מעולם.

21. אולם, למרות ועל אף זכותה של המבקשת לזכויות המגיעות לעובד המפוטר לאחר שנה, כאשר פוטרה המבקשת היא לא קיבלה מהמשיבה אף לא אחד מן הרכיבים הנ"ל המגיעים לה ע"פ חוק. פירוט יחסה חסר

תוס הלב והחמור של המשיבה כלפי המבקשת באופן אישי והפרות החוק של המשיבה יפורטו בכתב התביעה המצ"ב כנספח ד'.

**ב.1.א. פיטורים שלא כדין בסמוך לצבירת וותק של שנה בעבודה:**

22. כאמור המבקשת עבדה אצל המשיבה כמעט שנה, בתקופה שבין יום 23.3.11 ועד ליום 18.01.12 בו פוטרה המבקשת.

23. המשיבה מציינת בתשובתה, כי פיטוריה של המבקשת נבעו "מקיצוצים הנערכים ככלל חורף לאחר עונת הקיץ".

24. ע"פ הפסיקה פיטורים בסמוך לתום שנת העבודה הראשונה, גם לאחר 10 חודשים ו- 25 ימים, הינם פיטורים שלא כדין, אלא אם הייתה סיבה מוצדקת לפיטורים הקשורה לתפקוד העובד או לצרכי העבודה.

25. ראה ע"א 420/06 ליאוניד קוגן נ' כפיר ביטחון ומיגון אלקטרוני בע"מ עמ' 1:

"אין מקום לקבוע שסעיף 3 לחוק פיצוי פיטורים חל רק בתנאי שהעובד הועסק לפחות 11 חודשים, וייתכנו מקרים שבהם עובד יהיה זכאי לפיצויי פיטורים גם אם הועסק פרק זמן קצר יותר. אם מתברר כי המעביד מעסיק עובדים בשיטת "הדלת המסתובבת", דהיינו מעסיק עובדים לפרק זמן קרוב לשנה, מסיים את העסקתם ללא סיבה הקשורה לתפקודם או לצרכי העבודה, אלא רק על מנת להימנע מתשלום זכויות המגיעות לעובדים לאחר שנת עבודה מלאה (פיצויי פיטורים, דמי הבראה), ומקבל עובדים חדשים במקומם, יש מקום לפסוק פיצויי פיטורים גם אם תקופת העסקה הייתה קצרה מ-11 חודשים. ככל שהקביעה בהסכם העסקה כי העובד יועסק לתקופה קצובה אינה נובעת מצרכי העבודה אלא מרצון להימנע מלשלם פיצויי פיטורים בתום תקופת העסקה, לא יהיה גם בקביעה זו כדי לשלול את תחולת סעיף 3 לחוק פיצויי פיטורים".

26. בנסיבות אלו למשיבה לא הייתה סיבה ממשית לפטר את המבקשת, כפי שגם ציינה בעצמה בתשובתה, הפיטורים היו רק בשל קיצוצים לקראת עונת החורף. המשיבה הייתה יעילה למקום עבודתה ולכן הפיטורים לקראת תום שנה, לקראת צבירת הוותק והזכויות הנלוות לו, הינם פיטורים שלא כדין.

27. כמו כן, המשיבה הוסיפה לציין בתשובתה כי "קיימת אפשרות במידה ותהיי מעוניינת לשוב ולעבוד לקראת פסח לתקופה בה אנו שוב מתגברים בעובדים".

28. לאור דברים אלו נראה כי המשיבה נוקטת בגישת "הדלת המסתובבת", כלומר המשיבה מפטרת עובדים שלה בסוף השנה, אשר בהם עובדים כמו המבקשת בעלי וותק של שנה או קרוב לשנה, ולאחר מספר חודשים מגייסת אותם שוב מחדש לקראת חג הפסח (לאחר 3 חודשים). מכאן שניתן לראות בהפסקה עבודה זו כניסיון לפגוע ברציפות תקופת העבודה של העובדים בהם המבקשת.

29. בחוזר מאת המשיבה צוין כי "בתקופת החורף תיתכן ירידה במספר המשמרות עפ"י צרכי החברה ובהתאם ללוח הטיסות". כלומר המשיבה מציינת בחוזר כי ייתכן צמצום משמרות, בעת עונת החורף, אולם נמנעת מלציין כי ייתכנו פיטורים קולקטיביים בעונה זו, ובכך משתמטת היא מחובותיה החוקיות כלפי עובדיה, תוך הימנעות חסרת תוס לב מהצגת המצב האמיתי כלפי המבקשת ועובדים אחרים כדוגמתה.

ראוי היה כי המשיבה תנהג בתום לב ותציין, בחוזר ו/או בהסכם העבודה האישי שלה מול המבקשת ואחרים, את העובדה שהיא נוהגת לפטר עובדים, בעת תקופת החורף, כפי שציינה בתשובתה מיום 16.04.12.

**ב.1.ב פיטורים ללא עריכת שימוע כדין:**

30. המבקשת פוטרה שלא כדין בין היתר משום שלא נערך לה שימוע כן ואמיתי, אם בכלל.

31. המשיבה מנגד טוענת בתשובתה כי היא ערכה למבקשת שימוע, אולם ה"שימוע" אליו מתכוונת המשיבה הינו שיחה שנעשתה למבקשת עם גבי גבי מאיר בה נאמר לה מפיה, כי עבודתה מופסקת זמנית בלבד וכי היא תשוב לעבוד בהמשך. לא זו אף זו, ששפת "השימוע" לכאורה, לא הייתה בשפתה של המבקשת, רוסית, מכאן שלא היה ביכולתה להבין כשורה את דבריה של הגב' מאיר.

32. אם כן בעקבות אותו "שימוע" לכאורה, לא היה ברור למבקשת כי היא מפורטת מעבודתה ואף לא הייתה ברורה לה סיבת הפיטורים ולמעשה עד היום בו קיבלה המבקשת את התלוש האחרון, בו הופיע סעיף הודעה מוקדמת, לא היה ברור לה כי היא פוטרה לצמיתות.

33. לא זו אף זו, מעולם לא ניתנה למבקשת אפשרות לטעון את דבריה בנוגע לפיטורים הללו.

34. מכאן שככל שהמשיבה טוען כי ערכה שימוע למבקשת, כפי שהיא מעלה בתשובתה, המבקשת טוען כי היה זה שימוע לכאורה בו הובהר לה כי עבודה תופסק זמנית בלבד.

35. "השימוע" לכאורה נערך שלא כדין וזאת מהסיבות כדלקמן:

35.1. לא הובהרה למבקשת מהי סיבת הפסקת העבודה;

35.2. לא הובהר למבקשת כי מדובר בהפסקת עבודה קבועה ולא זמנית;

35.3. החמור מכל, השימוע המדומה הנ"ל לא נערך בשפתה של המבקשת, הלוא היא רוסית, ואף לא בוצע תרגום ראוי לשפתה באשר לדברים שנאמרו במהלכו של השימוע. כדי להוסיף חטא על פשע - אף לא אופשר למבקשת לטעון כנגד הפיטורין. לא ממש "שימוע" כדוגמת מה שהמחוקק כיוון אליו.

36. ראה לעניין זה ע"ע 001027/01 גוטרמן נ' המכללה האקדמית עמק יזרעאל (פס"ד מיום 7.1.03) בו קובעת כב' השופטת ארד (סעיפים 14 – 15):

"הלכה פסוקה היא, מימים ימימה, כי זכות הטיעון הינה מזכויות היסוד הראשוניות בשיטתנו המשפטית, ומקום של כבוד לה ביחסי העבודה בכלל, קל וחומר - עת נשקלת אפשרות לסיום העסקתו של עובד, בין בדרך של פיטורים ובין בדרך של חידוש חוזה עבודה. דיוק. זכות הטיעון איננה מטבע לשון, אין לראות בה "טקס" גרידא, שיש לקיימו, מצוות אנשים מלומדה, כדי לצאת חובה. זכות הטיעון נמנית על זכויות היסוד של שיטתנו המשפטית ומטרתה להביא לידי כך שתתקבל החלטה עניינית, מושכלת ומבוררת, תוך מתן תשומת לב מלאה ומשקל ראוי לעמדותיו ולענייניו של מי שעלול להיפגע מן ההחלטה. זוהי זכותו הראשונית של העובד לדעת מה הן הטענות המועלות נגדו, או בעניינו ובהתאם ליתן תגובתו להן, להציג את האידך-גיסא, מנקודת ראותו, ולנסות ולשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו ככל שיש בה לפגוע בזכויותיו (לענין זה ראו: דבע מח/3-148 שק"ם בע"מ נ' אפרים גרינברג, פד"ע כ' 141, 143).

37. המשיבה פגעה בזכות הטיעון של המבקשת, שהינה זכות יסוד מהותית. זאת בכך שהמשיבה לא נתנה למבקשת הזדמנות כנה ואמיתית להשמיע את טענותיה כנגד פיטוריה, לא נשמע קולה ולא התחשבו בדעתה כלל וכלל.

38. ראה לגבי זכות הטיעון ע"ע 1290/02 ואח' מדינת ישראל נ' אלי שדה, פס"ד מיום 6.3.03, סעיף 15 לפסה"ד כדלקמן:

"זכות הטיעון איננה זכות ערטילאית הניתנת אך ורק לצאת לידי חובה. המעסיק אמור להאזין בלב פתוח ובנפש חפצה לטענותיו של העובד ולהתייחס, בין השאר, לגורמים ולנתונים אשר לדעת העובד, הם שהביאו לפיטוריו... בדי, כי בקיום הליך תקין ואמיתי של בירור מכלול הסיבות והנתונים באשר למספר הנרשמים המועט - הוא הליך השימוע - טמון היה סיכוי לפיתרון חלק מהבעיה...משלא ניתנה לתובעת זכות הטיעון, יש לראות בפיטוריה כפיטורים שלא כדין. התובעת זכאית איפוא, לפיצוי בגין פיטוריה".

ב.1.ג. אי מתן סיבת הנמקה לפיטורים:

39. בבג"ץ 844/06 אוניברסיטת חיפה נ' אברהם עוז [פורסם בנבו], פס"ד מיום 14.5.08, נדונה הדרישה לגילוי רחב בכל הנוגע ליחסי עובד-מעביד, שם חוזקה החובה למסור לעובד שפוטר את הנימוקים שהובילו לפיטוריו.
40. בית הדין האזורי לעבודה בעניין ע"ב 5392/07 אלי פרג'ון נ' דואר ישראל 2008 (29) 822, עמ' 2-3 (להלן: "פרג'ון") קבע כי במהלך פיטורי עובדים הנערכים במסגרת צמצומים נדרשת התייחסות פרטנית של המעביד לכל עובד שפוטר. מכאן, שעל המשיבה היה להבהיר למבקשת את סיבות פיטוריה בצורה מנומקת ופרטנית.
41. עוד קבע בית הדין בעניין פרג'ון כי נטל ההוכחה להראות שהעובד לא פוטר מחמת גילו או מכל סיבה אחרת שאינה עניינית- מוטל על המעביד, כל עוד הוכח כי לא היה בתפקודו של העובד כדי להקים עילה לפיטוריו
42. ראה לעניין זה עמ' 8 לפס"ד פרג'ון כדלקמן:  
"במקרה דנן נראה כי אין חולק, שלא היה בהתנהגותו או במעשיו של התובע סיבה לפיטוריו. הנתבעת, לאורך כל ההליך כולו, לא העלתה כל טענה באשר לתפקודו של התובע בעבודתו, ואף דאגה להדגיש כי פיטוריו נבעו אך ורק בשל הליך ההתייעלות שעבר הדואר. משכך, עובר הנטל אל הנתבעת להוכיח כי בהחלטה על פיטורי התובע לא נשקלו שיקולים זרים, ובענייננו, להוכיח כי לא נשקל נושא גילו של התובע באופן הפוסל את הפיטורים."
43. לאורך כל הליך הפיטורים לא העלתה המשיבה אף לא טענה אחת באשר לתפקוד המבקשת, מכאן שלא היה בתפקודה של המבקשת כדי להקים עילה לפיטורים. להוכחת עובדה זו מובא קטע מתשובתה של המשיבה לפיו הם היו מעוניינים בחזרתה של המבקשת לעבודה והוא כדלקמן: "קיימת אפשרות במידה ותהיי מעוניינת לשוב ולעבוד לקראת פסח".
44. המסקנה היא שהמבקשת הינה עובדת טובה וכי המשיבה הייתה חפצה בחזרתה לעבודה בהמשך השנה ועל כן נטל ההוכחה עליה להראות שהמבקשת לא פוטרה משום שהייתה קרובה לצבירת וותק של שנה.
45. ראה לעניין זה ראה את סעיף 9 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה שענייננו נטל ההוכחה, כדלקמן:  
"(א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעביד, כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2"  
(2) לעניין פיטורים מהעבודה – אם הוכיח העובד שלא הייתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו".
46. בעניין פרג'ון בית הדין חיזק את מעמדה של החובה להציג הסברים ראויים לעובד וקבע כי אמירה בדבר פיטורים על רקע קולקטיבי אינה מספיקה. ראה עמ' 10 לפס"ד פרג'ון כדלקמן:  
"ההכרה בצורך הכלכלי של המעביד כנימוק לגיטימי לפיטורי עובד, איננה בגדר אישור והכשר לפיטורים בלא תנאי, וללא הסבר ראוי. פיטורי צמצום ו/או פיטורים כלכליים אינם מילת קסם. אין בעצם קיומם בכדי לפטור את המעביד מחובתו להפעיל את כוחו וסמכויותיו כדין ובתום לב, ומעבר לכך אף בסבירות ומידתיות (ר' עס"ק 2/03, מרכז הירידים והקונגרסים בישראל בע"מ נ' ההסתדרות הכללית החדשה פד"ע לט' 106, פיסקה 7 לפסק הדין), באופן גלוי ושקוף".
47. מכאן שהסיבה בגללה פוטרה המבקשת, צמצומי עובדים, אינה יכולה לעמוד לבדה במבחן הגילוי, המידתיות ותום הלב המוטלים על מעביד במערכת יחסיו עם העובד.
48. עוד קבע בית הדין כי על המעביד לערוך שימוע כן ואמיתי לעובד שפוטר וזאת טרם קבלת החלטה סופית בעניינו של אותו עובד (ראה עמ' 10 לפס"ד פרג'ון כדלקמן):  
"גם כאשר מדובר בפיטורי צמצום, שומה על המעביד לזמן את העובד לפני שנופלת החלטה על פיטוריו, לשימוע כן ואמיתי, במהלכו יובהר לעובד מה כוונתו של המעביד בעניינו, בבחינת "לאן נושבת הרוח", ולאפשר לעובד להעלות את טענותיו תוך התייחסות אליהן באופן קשובה ובלב פתוח, לרבות מתן אפשרות לעובד להציע דרכים אלטרנטיביות לצמצומים, כאלה שלא יחייבו את פיטוריו (ע"ע 1349/01 ופא אסחאק נ'

מד"י, [פורסם בנבו], ניתן ביום 16.2.04, סע' 37; ע"ע 202/05 לשכת התעסוקה נ' נורית חורש, [פורסם בנבו], פס"ד מיום 7.8.05; י. לובוצקי ודוד א' פרנקל, "בנפתולי הזכות הניהולית לפטר בעידן המהפכה החוקתית", משפט ועסקים ג', הבטאון האקדמי של המרכז הבינתחומי הרצליה, תשס"ה (161).

49. בענייננו לא רק שלא נערך שימוע כן ואמיתי למבקשת אלא גם שהמבקשת לא הבינה מאז ומעולם ש"השימוע" טובב סביב פיטוריה, כל העת חשבה המבקשת כי מדובר בהפסקת עבודה זמנית ורק עם קבלת התלוש האחרון הבינה המבקשת כי מדובר בפיטורים.

50. לא זו אף זו, שמטרת השימוע הייתה ידועה מראש למשיבים, זה ברור כי כוונתם הייתה לפטר את המבקשת ועוד אחרים במעמדה, כפי שגם ציינה בתשובה. מכאן שלמבקשת לא הייתה הזדמנות כנה ואמיתית למנוע את פיטוריה ו/או להציע הצעות חלופיות לצמצומים. אומנם "נכון הדבר, זכות השימוע אינה טומנת בחובה את הזכות כי עמדת העובד תתקבל בהכרח. אולם על פי ההלכה הפסוקה יש לשמוע את העובד בלב פתוח ונפש חפצה. זאת, למרבה הצער, לא נעשה בענייננו" (מתוך פס"ד פרג'ון עמ' 11).

51. עוד ראה מתוך פס"ד פרג'ון בעמ' 11-12 כדלקמן:

"ניכר פגם המעמיד את הפיטורים כ"פיטורים פגומים": עיון בהחלטת הפיטורים מעלה כי לא ניתן ללמוד ממנה דבר באשר לשיקולים שנשקלו בענייננו האישי של התובע, ואין אף לא הסבר קצר על הטעמים שעמדו בבסיס ההחלטה לפטרו... לדעתנו גם כשמדובר בפיטורי צמצום שומה היה על הנתבעת לפרט בפני התובע מדוע דווקא הוא נכלל ברשימת המפוטרים (על עצם הצורך במתן נימוק לפיטורים, ר' גם: דב"ע מח/3-103 חיים גנאל נ' רשות הנמלים, פד"ע כ' 443, 450)".

52. גם בענייננו לא ניתן ללמוד על השיקולים שנשקלו באשר לפיטוריה הספציפיים של המבקשת, סיבת הפיטורים היחידה שהועלתה ע"י המשיבה קשורה לפן הקולקטיבי של פיטורי צמצומים ותו לא ועל כן על בית דין נכבד זה לקבוע כי מדובר בפיטורים שלא כדין.

#### ב.1.1 ד אי מתן הודעה מוקדמת לפיטורים:

53. חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001 (להלן: "חוק הודעה מוקדמת"), הקובע חובת הודעה מוקדמת על פי דין. הזכאות מוגדרת בסעיפים 3 לחוק, לעניין עובד במשכורת חודשית, לפי סעיף 3 בשישה חודשים הראשונים לעבודתו יום לחודש, לשישה חודשים נוספים - שישה ימים ועוד יומיים וחצי לכל חודש, ולאחר שנה - חודש.

54. אם כך שעל המשיבה היה להעניק למבקשת הודעה מוקדמת של 6 ימים, דבר שלא קרה מעולם שכן המבקשת פוטרה, זמנית להבנתה, לאלתר.

55. ראה אם כן סעיף 7 (א) לחוק הודעה מוקדמת באשר לתוצאות אי מתן הודעה מוקדמת כדלקמן:

"(א) מעביד שפיטר עובד ולא נתן לו הודעה מוקדמת לפיטורים כאמור בחוק זה, ישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת. "שכר רגיל" לעניין זה מוגדר בסעיף 1 לחוק הודעה מוקדמת כ"שכר העבודה המובא בחשבון לעניין חישוב פיצוי פיטורים", לפי סעיף 13 לחוק פיצוי פיטורים.

56. ע"א 10961/04 המוסד לביטוח לאומי נ' מתן גוטר וחא', עמ' 6 כדלקמן:

"לא למותר להזכיר כי בדברי ההסבר לחוק הודעה מוקדמת (הצעות חוק תשס"א, 380) נאמר, כי "חיוב שני הצדדים ליחסי העבודה יאפשר למי מהם להתכונן לסיום היחסים ולחפש מקום עבודה או מעביד חילופיים", וכן (בקשר לחיוב בפיצוי כנזכר) - כי "מעביד אשר לא יתן הודעה מוקדמת לעובד שבכוונתו לפטר יחויב בפיצויים".

57. המשיבה לא נתנה למבקשת אפשרות "להתכונן" לסיום היחסים ולחפש מקום עבודה חלופי ומשכך הינה חייבת בפיצויים כלפי המבקשת.
58. ראה גם ע"א 9784/05 עיריית תל אביב יפו נ' 1 ידידיה גורן, עו"ד (להלן: "עניין גורן") עמ' 49:  
"תקופת ההודעה המוקדמת נועדה לענות על הציפייה של צדדים לחוזה שלא נקצב מועד לסיומו, שאם יבוטל החוזה ייבנס הביטול לתוקף רק לאחר חלוף זמן סביר ממועד מתן הודעת הביטול (ע"א 442/85 משה זוהר ושות' נ' מעבדות טרבנול, פ"ד מד(3) 661, 707 (1990) (להלן: עניין זוהר))".
59. אם כן בעניינינו, המבקשת לא קיבלה הודעה מוקדמת לפיטוריה ולא חלף זמן סביר בין מתן הודעת הפיטורים לפיטורים בפועל, דבר הפוגע ביסוד הצפיות ובתום ליבה של המשיבה.
60. עוד יש לציין כי העובדה שהמשיבה פיטרה את המבקשת ללא מתן הודעה מוקדמת מאששת את חוסר תום ליבה בכל הנוגע לכל הליך הפיטורים של המבקשת.
61. לא זו אף זו שבחוזה העבודה בין המבקשת למשיבה בסעיף 3.2 נכתב כי "כל אחד מן הצדדים יהיה רשאי להביא את עבודת העובד לידי סיום על ידי מתן הודעה מוקדמת בכתב כנדרש על פי דין".  
חוזה העבודה מצ"ב ומסומן כנספח ה'.
62. כאמור המשיבה לא נתנה למבקשת הודעה מוקדמת על פי דין ולא על פי החוזה ביניהם כפי שהוצג לעיל.
63. בנסיבות לעיל יש לקבוע כי על המשיבה לשלם פיצויים על אי מתן הודעה מוקדמת לפיטורים כפי שנקבע בדין ובפסיקה.  
ב.1.ה. אי מתן פיצויי פיטורים ודמי הבראה:
64. ראה סעיף 1 לחוק פיצויי פיטורים להגדרת הזכאות של עובד לפיצויי פיטורים:  
"1. (א) מי שעבד שנה אחת ברציפות – ובעובד עונתי שתי עונות בשתי שנים רצופות – אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד ופוטר, זכאי לקבל ממעבידו שפיטרו פיצויי פיטורים".
65. כמו כן, באשר לפיטורים בסמוך לתום שנת עבודה ראשונה סעיף 3 לחוק קובע כדלקמן:  
"אימתי פיטורים אינם פוגעים בזכויות: פיטורים סמוך לפני סוף שנת עבודה ראשונה, יראו אותם – אם לא הוכח היפוכו של דבר – כאילו נעשו מתוך כוונה להימנע מחובת תשלום פיצויי פיטורים ואין פיטורים כאלה פוגעים בזכות הפיצויים".
66. בהתאם לסעיפי החוק הנ"ל על המשיבה לשלם למבקשת פיצויי פיטורים שכן פיטוריה נעשו בסמוך לסוף שנת העבודה הראשונה, קרי לאחר 10 חודשים ו-25 ימים כאמור.
67. כמו כן, המבקשת לא קיבלה דמי הבראה כנדרש, ראה סעיף 2 לנספח א' לחוזה העבודה בין הצדדים בו מצוין כי: "2.1 העובד יהיה זכאי לחופשה שנתית, דמי הבראה ... על פי דין".
68. מכאן ובהתאם לזאת על בית דין נכבד זה לחייב את המשיבה לשלם למבקשת פיצויי פיטורים, דמי הבראה וזאת על פי דין.  
ב.1.ו. אי ביצוע הפרשות לפנסיה:
69. על פי צו התרחבה לפנסיית חובה בישראל, תנאי הזכאות לפנסיה הם כדלקמן:  
"תנאי הזכאות לפנסיה:



- על כל עובד החל מגיל 21 לגבר ו- 20 לאישה ועד גיל פרישת חובה עפ"י חוק גיל הפרישה, שהוא גיל 67 לגבר ולאישה, ורק אם העובד פרש מעבודה בגיל זה או לאחריו ומקבל "קיצבה" שלא מהמוסד לביטוח לאומי.
  - כל עובד שישלים 6 חודשי עבודה זכאי לביצוע הפרשות.
  - עובד שהתחיל לעבוד במקום עבודה והינו בעל הסדר לביטוח פנסיוני יהיה זכאי להיות מבוטח מהיום הראשון לעבודה. ביצוע ההפרשות יחל לגביו לאחר 3 חודשי עבודה רטרואקטיבית למועד תחילת עבודתו, או בתום שנת המס, המוקדם מביניהם."
70. כאמור, המבקשת אמורה הייתה לקבל הפרשות פנסיה מהחודש הראשון בו החלה לעבוד אצל המשיבה, משום שכבר הייתה בעלת הסדר ביטוח פנסיוני כאשר החלה לעבוד אצלה.
71. מכאן, שככל שהמשיבה לא עשתה כן ולא הפרישה עבור המבקשת את רכיבי הפנסיה האמורים, על פי חוק, בכך הפרה את צו ההרחבה הנ"ל.
72. יודגש כי צו ההרחבה הנ"ל חל על כל עובדי המשק ולכן חל גם על המבקשת.
73. בנסיבות לעיל על בית דין נכבד זה לחייב את המשיבה לשלם למבקשת את דמי הפנסיה המגיעים לה על פי דין.
74. סופו של דבר,
- המשיבה פיטרה את המבקשת שלא כדין ופעלה בניגוד לחובת תום הלב. המשיבה טוענת כי פיטורי המבקשת נעשו מחמת צמצומים, כבכל שנה וכי המבקשת איננה העובדת היחידה שפוטרה ועובדות נוספות בתפקידה פוטרו גם הן.
75. אומנם "פיטורי צמצומים" ייתכנו, אולם על חברה המשתמשת ב"פיטורי צמצומים" לנהוג באופן זהיר וכדין, כמו כן "פיטורי צמצומים" כגון אלו ישמשו את החברה רק לצורך "הצלת" מצבה ולא ישמשו באופן סיסטמתי בכל שנה.
76. משכך, בעניינינו אין זה המקרה, שכן המשיבה נוהגת לפטר את עובדיה בכל סוף שנה, בעונת החורף ומגייסת אותם חזרה לעבודה בכל שנה, לקראת תקופת חג הפסח. כלומר המשיבה נוהגת באופן קבוע לפטר עובדים בעונת החורף, קרי בסוף השנה, בדיוק לפני שעובדים כגון המבקשת צוברים וותק של שנה בעבודה שבעקבותיהם הם רוכשים זכויות סוציאליות מהמעסיק.
77. כלומר, המשיבה מפטרת עובדים לפני תום השנה ומחזירה אותם לקראת אמצע השנה (בחג הפסח) ובכך קוטעת את "מעגל" הוותק של העובדים ומונעת מעצמה תשלום זכויות סוציאליות לעובדים כפי שפורטו עד כה כגון: פיצויי פיטורים, דמי הבראה ועוד.
78. לא זו אף זו שהמשיבה הפרה באופן בוטה וחריף את חובתה להפריש תשלומי פנסיה לקרן הפנסיה של המבקשת מידי חודש בחודשו ובכך פגעה באופן חמור בזכותה המהותית לקבל דמי פנסיה מידי חודש מידי המעסיק.
- לחילופין, ככל שבית דין נכבד זה יקבע כי אין בפיטורים הקולקטיביים הללו מעין פגיעה בזכויות המבקשת אזי שלכל היותר מתבקש בית דין נכבד זה לקבוע כי הייתה פגיעה קשה בדרך פיטוריה של המבקשת כפי שהובהר עד כה.

### ג. העובדות והוראות הדין המקימות עילת תביעה לקבוצה

#### 1.ג. העובדות המקימות עילת תביעה לקבוצה

79. כאמור במבוא לבקשה זו, עניינו של המבקשת זהה לעניינם של כלל חברי הקבוצה, שכן פיטורים קולקטיביים, הלוא הם "פיטורי צמצומים" בסמוך לצבירת וותק של שנת עבודה מלאה, חלו על עובדים נוספים במעמדה של המבקשת, כפי שאף מודה המשיבה בעצמה.
80. ראה סעיף 1 לתשובת המשיבה כדלקמן: "אנו נאלצים להפסיק את עבודתך (כפי שהופסקה העבודה לעובדות נוספות בתפקידך)...". כמו כן ראה סעיף 6 לתשובת המשיבה כדלקמן: "הפסקת עבודתם של מקבלייך בתפקיד נעשתה בגין קיצוצים הנובעים מסיום העונה".
81. מי יודע כמה עוד עובדים כגון המבקשת פוטרו ע"י המשיבה בדיוק לפני צבירת וותק של שנה, מי יודע כמה עוד זכויות סוציאליות נפגעו פרט לזכויותיה של המבקשת עצמה. הרי ברור מלשון התשובה כאמור כי זהו נוהג של המשיבה לפטר עובדים בכל סוף שנה ולהשיבם באמצע השנה.
82. בנוסף, עניינה של המבקשת זהה לעניינם של כלל חברי הקבוצה באשר לאי מתן פיצויי פיטורים ודמי הבראה, שכן גזירות מעין אלו חלו בוודאי גם על שאר העובדים שפוטרו סמוך לתום שנת עבודתם ובכך נמנעה מהם הזכות לקבל פיצויי פיטורים ודמי הבראה.
83. ראה לעניין זה מתוך תשובתה של המשיבה סעיף 5 וסעיף 6 כדלקמן: "בכל הקשור בזכאותך לדמי הבראה ופיצויי פיטורים, פירשת את החוק באופן שאינו מדויק, הליך פיטורים שנעשה לך נעשה ע"פ חוקי העבודה במדינת ישראל, והפסקת עבודתך כמו הפסקת עבודתם של מקבלייך בתפקידך...".
84. כלומר המשיבה מנסה חזור ושנו להצדיק את מעשיה ואת הדרך בה פעלה לפיטורי המבקשת ועובדים אחרים.

#### ד. הקבוצה וחבריה

##### 1.1. הגדרת הקבוצה

85. המבקש יבקש להגדיר את הקבוצה המיוצגת כדלקמן:

"כל עובדי ג'יימס ריצ'רדסון - JAMES RICHARDSON - M.G.S LIMITED PARTNERSHIP ח.פ. 560009474, שפוטרו במסגרת פיטורים קולקטיביים, ו/או בסמוך לצבירת וותק של שנה בעבודה ו/או אשר לא קיבלו פיצויי פיטורים ו/או דמי הבראה, ו/או שלא ניתנה להם הודעה מוקדמת בכתב כדין, ו/או שלא נערך להם שימוע כן ואמיתי, ו/או שלא ניתנה להם סיבת הנמקה לפיטוריהם".

##### 2.2. מספר חברי הקבוצה

1. מספר העובדים בחברה הם 1,000 עובדים (על פי חוזר שהמציאה החברה המצ"ב כנספח ג') ועל כן מספר חברי הקבוצה עומד על 1,000 עובדים לפחות ואף יותר שכן במשך השנים פוטרו יותר מ-1,000 עובדים. משכך כל חברי הקבוצה מונים את כל מי שפוטר בחברה הנתבעת במשך כל שנות קיומה ובפרט מי שפוטר בשנה בה עבדה התובעת.
2. אין בידי המבקשת הערכה מדויקת לגבי מספר חברי הקבוצה כהגדרתה לעיל, ואולם ניתן להניח שמדובר בעשרות ואף במאות שפוטרו במהלך השנים.

#### ה. השווי המשוער של תביעות חברי הקבוצה

86. בהנחה ששכר העבודה החודשי של העובדים האחרים שפוטרו הוא זהה לשל המבקשת, קרי בסך של 3,100 ₪ לחודש, אזי שהנוק המשוער לעובד עומד על סך של 4,951 ₪ לשנת עבודה פירוט הסכום להלן:

86.1. פיצויי פיטורים:

ע"פ חוק פיצויי פיטורים עבור שנת עבודה מקבלים פיצוי בגובה חודש שכר עבודה. המבקשת ואחרים עבדו לפי שכר המינימום הקבוע במשק, שעמד באותה עת בה פוטרה המבקשת על סך של 3,100 ₪. **בהתאם לזאת, משום שהמבקשת עבדה כ- 11 חודשים (שכן פוטרה בסמוך לתום השנה) יעשה חישוב יחסי כדלקמן-**

$$2,842 \text{ ₪} = 11:12 * 3,100$$

86.2. דמי הבראה:

ע"פ ההסכם הקיבוצי החל, דמי הבראה, לאותה עת בה פוטרה המבקשת, עומדים על סך של 365 ₪ ליום. **בהתאם לזאת, משום שהמבקשת עבדה כ- 11 חודשים (שכן פוטרה בסמוך לתום השנה) יעשה חישוב יחסי כדלקמן-**

$$1,673 \text{ ₪} = 11:12 * 365 * 5$$

86.3. פיצויי בשל אי מתן הודעה מוקדמת לפיטורים:

מעביד רשאי להודיע לעובד, בהודעה מוקדמת לפיטורים, כי הוא מוותר על נוכחות העובד ועל עבודתו בפועל בתקופת ההודעה המוקדמת ובתנאי שישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל של העובד בעד התקופה שלגביה וויתר על עבודתו. במקרה זה המבקשת עבדה כמעט שנה ועל כן הגיעה לה הודעה מוקדמת לפיטורים של 2.5 ימים.

בהתאם לזאת, משום ששכר עבודתה החודשי של המבקשת לאותה תקופה עמד על 3,100 ₪ (שכר המינימום במשק), אזי ששכר עבודתה היומי של המבקשת יחושב כדלקמן-

**בחודש ינואר 2012 בו פוטרה המבקשת מניין הימים עמד על 31, על כן שכרה היומי של המבקשת הינו 100 ₪ ליום (= 3,100:31).**

**מכאן שסך הפיצוי שעל המשיבה לקבל בגין רכיב זה הינו 250 ₪ = 2.5 \* 100.**

86.4. פיצויי בגין אי עריכת שימוע כדין:

כחלק מחובת המבקשת במסגרת הליך פיטורים כדין הינה עריכת שימוע כן וראוי לעובד במסגרתו מושמעים סיבת הפיטורים של המבקשת וטיעוניה ודבריה בהתאם לכך. בשל אי עריכת שימוע כדין יתבקש בית דין נכבד זה להעניק למבקשת פיצוי נכבד.

86.5. פיצויי בגין אי מתן הפרשות לקרן הפנסיה:

87. פיצויי זה ייקבע על פי גובה משכורתה של המבקשת שכאמור עמד על 3,100 ₪ לחודש (שכר המינימום במשק). כידוע, הפרשות מעביד ועובד לקרן הפנסיה, מידי חודש, עומדות על כ- 6%-5% מכאן שגובה הפנסיה החודשית האמורה להשתלם למבקשת, מידי חודש, עומדת על הסכום שבין 155 ₪ (5%) - 186 ₪ (6%).

88. בנסיבות לעיל, הנזק המצרפי של כלל חברי הקבוצה, שהם לכל הפחות 1,000 עובדים, שפוטר ע"י המשיבה יעמוד על סך של 4,951 ₪ לחודש. וזאת לא כולל רכיב הפיצויים בגין אי- עריכת שימוע כדין ו/או בגין רכיב אי מתן הפרשות לפנסיה, זאת באופן פרטני בנוגע לכל עובד ועובד.

89. לסיכום גובה הנזק המצרפי - המינימאלי- של חברי הקבוצה, 1,000 עובדים (במינימום) X 4,951 ₪ שכר חודשי = 4,951,000 ₪ במינימום.

**1. קיים יסוד סביר להניח כי המבקש ובי"כ ייצגו וינהלו את עניינם של חברי קבוצה בדרך**

**הולמת ובתום לב**

90. המבקשת הינה עובדת שהועסקה אצל חברת גיימס ריצ'רדסון במשך כשנה ונפגעה מהתנהלותה באופן שבו נפגעו עוד עובדים נוספים, חברי הקבוצה המיוצגת.

91. המבקשת מגישה תובענה זו בתום לב ומתוך אמונה בה ובהצלחתה לטובת כלל חברי הקבוצה. יודגש שתובענה זו הוגשה רק לאחר שנתברר למבקשת מעל לכל ספק סביר שחברת גיימס ריצ'רדסון אינה מכחישה כלל את מדיניותה הבלתי חוקית וכי היא ממשיכה בדרכה זו עד היום.
92. למבקשת אין ניגוד עניינים ביחס לחברי הקבוצה המיוצגת שבשם הגישה את התובענה ולכן יש את היסוד להניח כי כלל חברי הקבוצה ייוצגו על ידי תוך הקפדה על יושר והגינות על מנת לתקן את העוול שנעשה לחברי הקבוצה המיוצגת.
93. לאור האמור לעיל המבקשת הינה מייצגת ראויה של חברי הקבוצה.
94. לא זו אף זו, בייכ המבקשת הינו חסר כל ניגוד עניינים בנוגע לתובענה זו ובנוגע למשיבה ולכן קיים יסוד סביר שהוא ומי מטעמו ייצגו את חברי הקבוצה בדרך הולמת ובתום לב.

## ז. שאלות מהותיות משותפות

95. תובענה זו מעוררת שאלות משותפות כדלקמן:

- 95.1 האם המשיבה פיטרה עובדים בסמוך לצבירת וותק של שנת עבודה?
- 95.2 האם המשיבה פיטרה עובדים ללא מתן סיבת הנמקה?
- 95.3 האם המשיבה פיטרה עובדים ללא מתן הודעה מוקדמת?
- 95.4 האם המשיבה פיטרה עובדים ללא מתן שימוע כן ואמיתי?
- 95.5 האם המשיבה פיטרה עובדים ללא מתן פיצויי פיטורים כחוק?
- 95.6 האם המשיבה פיטרה עובדים ללא מתן דמי הבראה כחוק?
- 95.7 האם המשיבה הפרה את הוראות חוק פיצויי פיטורים?
- 95.8 האם המשיבה הפרה את הוראות החוק שוויון הזדמנויות בעבודה?
- 95.9 האם המשיבה הפרה את הוראות חוק הודעה מוקדמת?
- 95.10 האם רשאית המשיבה לפטר עובדים בסמוך לצבירת וותק של שנת עבודה, ללא סיבת הנמקה?
- 95.11 האם רשאית המשיבה לפטר עובדים במסגרת פיטורי צמצומים בהליך פוגעני ובלתי חוקתי?

## ח. קיימת אפשרות סבירה שהשאלות כאמור יוכרעו לטובת הקבוצה

96. כפי שהובהר לעיל, ההלכה קובעת כי בשלב הבקשה לאישור התובענה הייצוגית, אין המבקשת נדרשת להוכיח את תביעתה גופה אלא רק להראות אפשרות סבירה כי זו תוכרע לטובתה.
97. כפי שניכר מבקשה זו, עילותיה פשוטות שכן מדובר בהפרה ברורה וחד-שמעית של הסעיפים כדלקמן: **סעיף 3 לחוק פיצויי פיטורים, סעיף 9 לחוק הזדמנויות בעבודה, סעיף 3 וסעיף 7(א) לחוק הודעה מוקדמת וזאת כאשר המשיבה מודה במעשה זה, ומודה כי מעשיה אלה היו כנגד כלל עובדיה, באופן שיטתי, עקבי וכעניין שבמדיניות.**
98. ניכר כי מרכז הדיון במסגרת התובענה הייצוגית נוגע למדיניות גיימס ריצ'רדסון ולחוקיותה של מדיניותה באשר להליך הפיטורים שהיא נוקטת בו.
99. מודגש כי את הבריור הפרטני והסופי באשר לגובה הנזק לכל חבר בקבוצה יש לעשות לאחר שייקבעו על ידי בית דין נכבד זה העקרונות לחישובו.
100. היה ובית הדין יבחר שלא להורות על ביצוע חישוב פרטני באשר לגובה הנזק לכל חבר בקבוצה, אף שחישוב מסוג זה הוא פשוט, יתבקש בית הדין הנכבד לחייב את המשיבה בתשלום פיצויי קבוע וכולל של 4,951 ₪ לכל עובד, לכל שנת עבודה.

## ט. תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת

101. הרעיון שעומד מאחורי הליך תובענה ייצוגית הוא שלאור שיעור הנזק הנמוך שנגרם לכל אחד מחברי הקבוצה מחד ולאור העלויות והטרחה הכרוכות בניהול תובענה כנגד גוף כה גדול כגון המשיבה מאידך, ישנו חשש שהנפגעים לא יטרחו להגיש תובענה וכך "חוטא יצא נשכר" מה שיביא לפגיעה בזכויותיהם של העובדים ובאינטרס הציבורי.
102. כפי שעולה בנסיבות לעיל התנהלות גיימס ריצ'רדסון מול עובדיה והאופן בו פיטרה עובדים שלא כדין הפכו לנוהג מקובל עד כדי כך שהיא איננה מכחישה אותו על אף היותו בלתי חוקי. משכך נדרשת הכרעה עקרונית למיגור התופעה.
103. ברור הוא כי קבוצת העובדים המיוצגת בתובענה זו הינה קבוצה מוחלטת של עובדים שמשתכרים שכר מינימום בלבד. ניתן להניח, כי מרביתם אינם מודעים לכל פרטי חוקי העבודה ולזכויותיהם ע"פ חוק ולא ימהרו לפנות לבית דין במסגרת תביעה פרטית עקב העלויות הגבוהות, הכספיות והמנטאליות ועקב התמורה המעטה שיקבלו מתביעה כזו.
104. המבקשת, קודם לתובענה זו, פנתה למדור שכר במשרדי המשיבה (ראה את המכתב המצ"ב והמסומן כנספח א'). אולם לאור תשובת המשיבה הבינה המבקשת כי המשיבה אינה הולכת לתקן דרכיה ולהעניק לה את זכויותיה המגיעות לה ע"פ חוק בהליך פיטורים ומכאן עלתה תובענה זו. כמותה של המבקשת עובדים נוספים בקבוצת הייצוג ועל כן לצורך מימושן המלא של זכויות העובדים יהיה צורך בהכרעה בסוגיות שבמחלוקת לטובת כל חברי הקבוצה ועל כן יש לאשר תובענה ייצוגית זו.
105. מעבר לכך, בתובענה ייצוגית זו עומדים טעמים נוספים לאישור התובענה ואלו הם כדלקמן:
- 105.1. מס' חברי הקבוצה הוא רב ועומד על כ- 1,000 עובדים. ועל כן יעיל הרבה יותר לנהל תובענה במסגרת הליך תובענה ייצוגית ולא תביעות פרטיות של כל 1,000 העובדים.
- 105.2. ניהול הליך דומה באשר לעובדים שונים יביא לקביעות שונות ע"י בית הדין.
- 105.3. אישור התובענה הייצוגית יביא להרתעת מעסיקים אחרים מפני הפרת חוקי המגן.
106. לאור כל האור לעיל נכיר כי במקרה דנן ניהול תובענה ייצוגית הינה הדרך היחידה העומדת בפני חברי הקבוצה כדי לאפשר להם לקבל סעד הולם בגין הפגיעה הקשה בזכויותיהם כתוצאה מהפרת הוראות חוקי המגן ע"י המשיבה.

## י. והגמול המוצע למבקשת ושכר הטרחה המוצע של ב"כ המבקשת

107. סעיף 22 לחוק תובענות ייצוגיות קובע כי ככלל בית המשפט "יורה על תשלום גמול לתובע המייצג", אשר ייקבע בהתחשב בשיקולים המנויים בסעיף קטן (ב).
108. המבקשת נטלה על עצמה טרחה מרובה למרות זמנה הפנוי המועט, ופנתה לייעוץ משפטי לשם הגשת בקשה זו. בקשה זו צפויה להביא לתועלת רבה עבור כל חברי הקבוצה, ובנוסף קיימת לה חשיבות ציבורית באכיפת חוקי המגן וביצירת הרתעה כלפי עוסקים אחרים כגון המשיבה.
109. לא זו אף זו שהמשיבה הינה עוסקת ציבורית מוכרת וגדולה ועליה להוות דוגמא לעוסקים נוספים כמוה ולאחרים הקטנים ממנה.
110. משכך מוצע לקבוע גמול מיוחד למבקשת בסכום שלא יפחת מ 5% מהסכום שיוכר כסכום התובענה הייצוגית, עם אישורה על ידי בית הדין הנכבד ובאופן שלא יפחת מ 60,000 ₪.

111. באשר לבי"כ התובע המייצג מובהר כי במסגרת הכנת בקשה זו, בהגשתה ובניהול ההליך הצפוי בבית הדין לעבודה, נטל בי"כ המבקשת את הסיכון של אי קבלת שכר טרחה כלל ועל כן נראה נכון לומר כי הוא זכאי לגמול מוגדל לעומת הגמול הנוהג בתביעות עובד כנגד מעביד.
112. יחד עם זאת נוכח סכומי הפיצוי הגבוהים במסגרת תובענה ייצוגית לעומת תביעה אישית של עובד כנגד מעביד, מוצע להעמיד את שכר הטרחה שייפסק לבי"כ המבקשת על השיעור המקובל בתביעות עובד כנגד מעביד, על הצד הנמוך. אשר על כן מוצע לפסוק בעת אישור תובענה ייצוגית סך של 15% מסכום התובענה שתאושר ובאופן שלא יפחת מ- 180,000 ₪.

### יא. הסעדים המבוקשים

113. לאור כל האמור לעיל מתבקש בית הדין הנכבד להורות על מתן סעדים הבאים:
114. להגדיר את קבוצת הייצוג לצרכי התובענה הייצוגית, כמפורט בבקשה זו, ולהורות כי יחול על התובענה סעיף 11 לחוק התובענה הייצוגית, כדלקמן:
115. "11 (א) אישר בית המשפט תובענה ייצוגית, יראו כל מי שנמנה עם הקבוצה שהגדיר בית המשפט בהחלטתו כאמור בסעיף 10(א), כמי שהסכים להגשתה כתובענה ייצוגית בשמו, אלא אם כן הודיע לבית המשפט על רצונו שלא להיכלל בקבוצה, בתוך 45 ימים מיום פרסומה של החלטת בית המשפט בדבר אישור התובענה הייצוגית או בתוך מועד מאוחר יותר שיקבע בית המשפט".
116. לאשר את התובענה הייצוגית, ולאפשר לדון בה ולהכריע בה לטובת קבוצת הייצוג.
117. לקבוע כי עילת התביעה בתובענה הייצוגית היא הפרה ברורה וחד-משמעית של הסעיפים כדלקמן: סעיף 3 לחוק פיצויי פיטורים, סעיף 9 לחוק הזדמנויות בעבודה, סעיף 3 וסעיף 7(א) לחוק הודעה מוקדמת.
118. להורות על הדרכים להוכחת נזקם של חברי הקבוצה.
119. ליתן צו מניעה שיורה למשיבה להפסיק לנקוט בהליך הפיטורים שלא כדין.
120. להורות על פרסום ההחלטה שתתקבל בבקשה זו באמצעות הודעה אישית לעובדי גיימס ריצ'רדסון בחמשת השנים האחרונות, לקבוע את נוסח הפרסום, ולחייב את המשיבה בהוצאות הפרסום.
121. להורות כי המבקשת הינה התובעת המייצגת בשם הקבוצה וכי באי כוחה הינם החתומים מטה.
122. לפסוק גמול מיוחד למבקשת, וכן שכר טרחה לבאי כוחה, בשיעורים שפורטו בבקשה זו.

### יב. כללי

123. בי"כ המבקשת לא מצא בפנקס התובענות הייצוגיות, כל בקשה אחרת לאישור או תובענה ייצוגית אחרת אשר השאלות המהותיות של עובדה או משפט המשותפת לחברי הקבוצה המתעוררת בה, כולן או חלקן זהות או דומות בעיקרן לשאלות המתעוררות בבקשה זו.
- לבית הדין הנכבד הסמכות העניינית והמקומית לדון בבקשה זו, לאור מהותה ולאור מקום מושבה של המשיבה.

יונתן א' - לואן, עו"ד  
בי"כ המבקשת

## תצהיר

- אני הח"מ ז'וקובה גלינה ת.ז. 326838026, לאחר שהוזהרתי כי עלי לומר את האמת וכי אהיה צפויה לעונשים הקבועים בחוק, אם לא אעשה כן, מצהיר בזאת כדלקמן:
3. אני עושה תצהירי זה כתמיכה לבקשה לאישור תובענה ייצוגית כנגד גיימס ריצ'רדסון ישראל (להלן: "החברה").
4. העובדות הכלולות בתצהיר זה ידועות לי מידיעתי האישית, ממסמכים שקראתי ובהם עינתי, וממידע שהוצג לי על ידי באי כוחי.

## א. כללי

5. עניינה של תובענה זו הוא בהפרה בוטה של חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים") על ידי פיטורים סמוך לסיום שנת העבודה הראשונה, אי מתן פיצויי פיטורים ודמי הבראה, אי עריכת שימוע כדין ואי מתן הודעה מוקדמת לפיטורים, כל זאת בניגוד לחוק וכעניין שבשגרה ובמדיניות מוצהרת.
6. כמו כן, החברה פגעה פגיעה קשה בזכותי להפרשות מעביד לקרן הפנסיה שכבר הייתה ברשותי לפני תחילת העבודה אצלה.
7. בקשה לאישור תובענה ייצוגית זו נולדה לאחר שפניתי אל החברה בקשר להימנעותה מתשלום פיצויי פיטורים ודמי הבראה כדין, לפיטורים סמוך לסיום שנת העבודה הראשונה, לאי עריכת שימוע כדין, לאי מתן הודעה מוקדמת לפיטורים, לאי מתן סיבת הנמקה לפיטורים ועוד (להלן: "המכתב"). המצ"ב והמסומן כנספח א' לבקשה לאישור.
8. בהמשך למכתבי התקבלה תשובת החברה בעקבותיה נדהמתי לגלות כי לא רק שהחברה איננה מכחישה את טענותיי אלא שהיא אף מאשרת אותם.
9. בין היתר ציינתי במכתבי כי החברה פיטרה אותי בסמוך לצבירת וותק של שנת עבודה, קרי לאחר 10 חודשים ו-25 ימים, תקופת זמן המקנה לי כעובדת זכויות סוציאליות.
10. בתשובת החברה נכתב כי כל הליך הפיטורים נעשה על פי נהלים פנימיים מקובלים בחברה וכי בכל שנה, בעונת החורף, נערכים קיצוצים כגון אלו. ראה תשובת המשיבה מיום 16.04.2012, (להלן: "התשובה"). המצ"ב והמסומן כנספח ב' לבקשה לאישור.
11. נוכח האמור בתשובתה של החברה וכפי שנוכחתי לגלות גם אצל חבריי לעבודה לשעבר- אכן אמת הדבר החברה נהגה לפטר את עובדיה לקראת/בתום שנת עבודתם, משמע שאותם עובדים מפוטרים מאבדים את זכויותיהם הסוציאליות המגיעות להם לאחר הפיטורים.
12. בבקשה זו אוכל להראות לבית דין נכבד זה כי מן הראוי לאשר את התובענה הייצוגית כנגד החברה וזאת לשם הגנה על זכויות עובדי החברה, אשר חלקם אינם דוברי השפה העברית ואינם יודעים את זכויותיהם ומרביתם עובדים במשמרות ובשכר נמוך ומשום כך מתקשים לפנות לבית הדין כיחידים לשם אכיפת חוק פיצויי פיטורים, לשם מתן סעד הולם לנפגעים מהפרתו ולשם ניהול יעיל, הוגן וממצה של תביעות.
- ב. העובדות והוראות הדין המקימות עילת תביעה אישית**

### ב.1. העובדות המקימות את עילת התביעה האישית

13. החברה, גיימס ריצ'רדסון, הייתה המעסיקה שלי בזמנים הרלוונטיים לתובענה ייצוגית זו.

14. עבדתי בחברה כמקפלת במחלקת הספורט בנמל התעופה בן גוריון מיום 23.3.11 ועד ליום 18.01.12, מכאן שעבדתי בחברה כמעט שנה ובדיוק 10 חודשים ו-25 ימים.
15. לפי ייעוץ משפטי שקיבלתי מבא כוחי וותק עבודתי שהינו קרוב לשנה יחשב שנה לצורך הליך הפיטורים ועל כן הנני זכאית לקבלת זכויות סוציאליות המגיעות לעובד לאחר הפיטורים כגון: פיצויי פיטורים, דמי הבראה, מתן הודעה מוקדמת לפיטורים ועריכת שימוע כדן. ולא זו אף זו שהייתי זכאית לאורך כל שנת עבודתי אצל החברה לקבל הפרשות קבועות לקרן הפנסיה שברשותי, דבר שמעולם לא קרה.
16. אולם למרות ועל אף זכותי כאמור, כאשר פוטרתי לא קיבלתי מהחברה אף לא אחד מן הרכיבים הנ"ל המגיעים לי, לפי ייעוץ משפטי שקיבלתי. פירוט יחסה חסר תום הלב והחמור של החברה כלפיי באופן אישי והפרות החוק של החברה יפורטו בכתב התביעה המצ"ב והמסומן כנספח ד' לבקשה לאישור.
- ב.1.א. פיטורים שלא כדן בסמוך לצבירת וותק של שנה בעבודה:**
17. עבדתי בחברה מיום 23.3.11 ועד ליום 18.01.12 בו פוטרתי מהחברה.
18. החברה מציינת בתשובתה, כי פיטוריי נבעו "מקיצוצים הנערכים כבכל חורף לאחר עונת הקיץ".
19. לפי עצה משפטית שקיבלתי ולה אני מאמינה, פיטורים אלו בסמוך לתום שנת העבודה הראשונה, גם לאחר 10 חודשים ו-25 ימים, הינם פיטורים לא חוקיים, אלא אם הייתה סיבה מוצדקת לפיטורים הקשורה לתפקודי או לצרכי העבודה.
20. בנסיבות אלו לחברה לא הייתה סיבה ממשית לפטר אותי, כפי שגם ציינה החברה בעצמה בתשובתה, הפיטורים היו רק בשל קיצוצים לקראת עונת החורף. ידוע לי כי הייתי יעילה למקום עבודתי ולכם הפיטורים לקראת תום השנה, לקראת צבירת הוותק והזכויות הנלוות לו, הינם שלא כדן, זאת לפי ייעוץ משפטי שקיבלתי.
21. כמו כן החברה הוסיפה לציין בתשובתה כי "קיימת אפשרות במידה ותהיי מעוניינת לשוב ולעבוד לקראת פסח לתקופה בה אנו שוב מתגברים בעובדים".
22. לאור דברים אלו נראה כי החברה נוקטת בגישת "הדלת המסתובבת", כלומר החברה מפטרת עובדים שלה בסוף השנה, אשר בהם עובדים כמוני בעלי וותק של שנה או קרוב לשנה, ולאחר מספר חודשים מגייסת שוב לקראת חג הפסח (לאחר שלושה חודשים). מכאן שניתן לראות בהפסקה הזו כניסיון לפגוע ברציפות תקופת העבודה של העובדים, בהם גם אני.
23. בחוזר מאת החברה צוין כי "בתקופת החורף תיתכן ירידה במספר המשמרות עפ"י צרכי החברה ובהתאם ללוח הטיסות". כלומר החברה מציינת בחוזר כי ייתכן צמצום משמרות, בעת עונת החורף, אולם נמנעת מלציין כי ייתכנו פיטורים קולקטיביים בעונה זו ובכך נוהגת ברשלנות ובחוסר תום לב כלפיי וכלפי עובדים אחרים כדוגמתי.
24. ראוי היה כי החברה תנהג בתום לב ותציין, בחוזר ו/או בהסכם העבודה האישי שלה עימי ועם אחרים, את העובדה שהיא נוהגת לפטר עובדים, בעת תקופת החורף, כפי שציינה בתשובתה מיום 16.04.12.
- ב.1.ב. פיטורים ללא עריכת שימוע כדן:**
25. התבשרתי לגלות על פיטוריי כאשר קיבלתי את תלוש המשכורת לחודש מרץ 2012 ובו היה סעיף הודעה מוקדמת. התקשרתי לחברה לברר את מהות העניין וכך למעשה גיליתי על פיטורי- בטלפון.
26. אם כן, בנסיבות אלו מעולם לא נערך לי שימוע כן ואמיתי, מעולם לא הובהרה לי סיבת הפסקת עבודתי ואף לא ניתנה לי אפשרות לטעון את דברי בנוגע לפיטורים.



27. החברה מנגד טוענת בתשובתה כי היא ערכה לי שימוע קודם לפיטורים, אולם ה"שימוע" אליו מתכוונת החברה הינו שיתח שנעשתה לי עם גבי גבי מאיר בה נאמר לי מפיה, כי עבודתי מופסקת זמנית בלבד וכי אני אשוב לעבוד בחברה בהמשך. לא זו אף זו, ששפת "השימוע" לכאורה, לא הייתה בשפתי שהינה השפה הרוסית, מכאן שלא היה ביכולתי להבין כשורה את דבריה של הגבי מאיר.

28. מיותר לציין כי חברתי לעבודה, שנכחה גם היא בשיחה הנ"ל, היא דוברת רוסית ברמת שפת אם ואינה יודעת עברית ברמת שפת אם כלל וכלל ועל כן נוכחותה בשיחה, לצורך תרגומה, הייתה מיותרת ואינה יעילה, שכן בסופו של יום מה שאני הסקתי מאותה שיתח והדברים אליהם התכוונה החברה, לטענתה, הינם שונים בתכלית.

29. אם כך בעקבות אותו "שימוע" לכאורה לא הבנתי כלל כי פוטרתי, לא הבנתי את סיבת פיטוריי ולמעשה עד היום בו קיבלתי את התלוש האחרון, בו הופיע סעיף הודעה מוקדמת, לא ידעתי כי פוטרתי לצמיתות.

30. **אם כן לפי ייעוץ שנתן לי בא כוחי "השימוע" לכאורה נערך שלא כדין וזאת מהסיבות כדלקמן:**

30.1. לא הובהרה לי מהי סיבת הפסקת עבודתי;

30.2. לא הובהר לי כי מדובר בהפסקת עבודה קבועה ולא זמנית;

30.3. החמור מכל, השימוע המדומה הנ"ל לא נערך בשפתי, רוסית, ואף לא בוצע תרגום ראוי לשפתי

באשר לדברים שנאמרו במהלכו של "השימוע" ואף לא אופשר לי לטעון כנגד הפיטורין, כפי שהתכוון המחוקק.

#### **ב.1.1.ג אי מתן סיבת הנמקה לפיטורים:**

31. מעולם לא היה בתפקודי בכדי להקים עילה לפיטוריי, שכן לאורך כל הליך הפיטורים לא העלתה החברה אף לא טענה אחת באשר לתפקודי. להוכחת עובדה זו מובא קטע מתשובתה של החברה לפיו הם היו מעוניינים בחזרתי לעבודה והוא כדלקמן: **"קיימת אפשרות במידה ותהיי מעוניינת לשוב ולעבוד לקראת פסח"**.

32. המסקנה היא שאני עובדת טובה והחברה הייתה חפצה בחזרתי לעבודה בהמשך השנה ועל כן עליה להוכיח כי לא פוטרתי משום שהייתי קרובה לצבירת וותק של שנה.

33. בנסיבות העניין לא רק שלא נערך לי שימוע כן ואמיתי אלא גם שלא הבנתי מאז ומעולם ש"השימוע" סובב סביב פיטוריי. כל העת חשבתי שמדובר בהפסקת עבודה זמנית ורק עם קבלת התלוש האחרון הבנתי כי מדובר בפיטורים.

34. לפי ייעוץ משפטי שקיבלתי, הסיבה בגללה פוטרתי, צמצומי עובדים, אינה יכולה לעמוד לבדה ועל כן מדובר בפיטורים שלא כדין.

#### **ב.1.1.ד אי מתן הודעה מוקדמת לפיטורים:**

35. לפי ייעוץ משפטי שקיבלתי על החברה היה להעניק לי הודעה מוקדמת לפיטורים של 6 ימים, דבר שלא קרה מעולם שכן פוטרתי, זמנית להבנתי, לאלתר.

36. למעשה בכך שהחברה לא נתנה לי הודעה מוקדמת לא הייתה לי אפשרות "להתכונן" לסיום היחסים ולחפש מקום עבודה חלופי ומשכך נותרתי חסרת עבודה.

37. לא זו אף זו שבחוקה העבודה ביני לבין החברה בסעיף 3.2 נכתב כי **"כל אחד מן הצדדים יהיה רשאי להביא את עבודת העובד לידי סיום על ידי מתן הודעה מוקדמת בכתב כנדרש על פי דין"**.

**חוקה העבודה מצ"ב ומסומן כנספח ה' לבקשה לאישור.**

38. כאמור החברה לא נתנה לי הודעה מוקדמת על פי החוזה בינינו, כפי שהוצג לעיל ובכך גרמה לי לעול רב ולעוגמת נפש.

### ב.1.ה. אי מתן פיצויי פיטורים ודמי הבראה:

39. לפי ייעוץ משפטי שקיבלתי, על החברה היה לשלם לי דמי פיטורים לאור זה שעבדתי בחברה כשנה.
40. כמו כן, על פי ייעוץ משפטי שקיבלתי על החברה לשלם לי דמי הבראה על פי חוק ועל פי חוזה העבודה בינינו, ראה סעיף 2 לנספח א' לחוזה העבודה בין הצדדים בו מצוין כי: "2.1 העובד יהיה זכאי לחופשה שנתית, דמי הבראה ... על פי דין".
41. על אף חובות החברה כאמור, לא קיבלתי דמי הבראה ו/או פיצויי פיטורים בעת פיטורי. מכאן שהחברה הפרה את החוזה בינינו ואת הדין.

### ב.1.ו. אי ביצוע הפרשות לפנסיה:

42. על פי ייעוץ משפטי שקיבלתי על פי תנאי הזכאות לפנסיה זכותי לקבל הפרשות לפנסיה שלי עוד מהחודש הראשון לעבודתי אצל החברה, משום שיש לי הסדר ביטוח פנסיוני קודם לעבודתי בחברה.
43. אולם החברה לא עשתה כן ובאף אחד מחודשי עבודתי אצל החברה לא קיבלתי הפרשות לפנסיה, כאשר לפי ייעוץ משפטי שקיבלתי, הבנתי כי הפרשות אלו לקרן הפנסיה הינן חובה על פי דין.

## ג. העובדות והוראות הדין המקימות עילת תביעה לקבוצה

### ג.1. העובדות המקימות עילת תביעה לקבוצה

44. כאמור במבוא לבקשה זו, עניינו של המבקשת זהה לעניינם של כלל חברי הקבוצה, שכן פיטורים קולקטיביים, הלוא הם "פיטורי צמצומים" בסמוך לצבירת וותק של שנת עבודה מלאה, חלו על עובדים נוספים במעמדה של המבקשת, כפי שאף מודה המשיבה בעצמה.
45. ראה סעיף 1 לתשובת המשיבה כדלקמן: "אנו נאלצים להפסיק את עבודתך (כפי שהופסקה העובדה לעובדות נוספות בתפקידך)... כמו כן ראה סעיף 6 לתשובת המשיבה כדלקמן: "הפסקת עבודתם של מקבליך בתפקיד נעשתה בגין קיצוצים הנובעים מסיום העונה".
46. מי יודע כמה עוד עובדים כגון המבקשת פוטרו ע"י המשיבה בדיוק לפני צבירת וותק של שנה, מי יודע כמה עוד זכויות סוציאליות נפגעו פרט לזכויותיה של המבקשת עצמה. הרי ברור מלשון התשובה כאמור כי זהו נוהג של המשיבה לפטר עובדים בכל סוף שנה ולהשיבם באמצע השנה.
47. בנוסף, עניינה של המבקשת זהה לעניינם של כלל חברי הקבוצה באשר לאי מתן פיצויי פיטורים ודמי הבראה, שכן גזירות מעין אלו חלו בוודאי גם על שאר העובדים שפוטרו סמוך לתום שנת עבודתם ובכך נמנעה מהם הזכות לקבל פיצויי פיטורים ודמי הבראה.
48. ראה לעניין זה מתוך תשובתה של המשיבה סעיף 5 וסעיף 6 כדלקמן: "בכל הקשור בזכאותך לדמי הבראה ופיצויי פיטורים, פירשת את החוק באופן שאינו מדויק, הליך פיטורים שנעשה לך נעשה ע"פ חוקי העבודה במדינת ישראל, והפסקת עבודתך כמו הפסקת עבודתם של מקבליך בתפקידך...".
49. כלומר המשיבה מנסה חוזר ונשנה להצדיק את מעשיה ואת הדרך בה פעלה לפיטורי המבקשת ועובדים אחרים.

### ד. הקבוצה וחבריה

## ד.1. הגדרת הקבוצה

50. אני מבקשת להגדיר את הקבוצה המיוצגת כדלקמן:

"כל עובדי ג'יימס ריצ'רדסון - JAMES RICHARDSON - M.G.S LIMITED PARTNERSHIP ח.פ. 560009474 שפוטרו במסגרת פיטורים קולקטיביים, בסמוך לצבירת וותק של שנה בעבודה ואשר לא קיבלו פיצויי פיטורים, דמי הבראה, הפרשות לפנסיה, לא ניתנה להם הודעה מוקדמת בכתב כדין, לא נערך להם שימוע כן ואמיתי, ושלא ניתנה להם סיבת הנמקה לפיטוריהם".

## ד.2. מספר חברי הקבוצה

51. מספר העובדים בחברה הם 1,000 עובדים (על פי חוזר המצ"ב והמסומן כנספח ג' לבקשה לאישור) ועל כן מספר חברי הקבוצה עומד על 1,000 עובדים לפחות ואף יותר שכן במשך השנים פוטרו יותר מ-1,000 עובדים. משכך כל חברי הקבוצה מונים את כל מי שפוטרו בחברה הנתבעת במשך כל שנות קיומה ובפרט מי שפוטרו בשנה בה עבדה התובעת.

52. אין בידי הערכה מדויקת לגבי מספר חברי הקבוצה כהגדרתה לעיל, ואולם ניתן להניח שמדובר בעשרות ואף במאות שפוטרו במהלך השנים.

## ה. קיים יסוד סביר להניח כי המבקש וב"כ ייצגו וינהלו את עניינם של חברי קבוצה בדרך

### הולמת ובתום לב

53. הגשתי תובענה זו בתום לב ומתוך אמונה בה ובהצלחתה לטובת כלל חברי הקבוצה. יודגש שתובענה זו הוגשה רק לאחר שנתברר לי מעל לכל ספק סביר שהחברה אינה מכחישה כלל את מדיניותה הבלתי חוקית וכי היא ממשיכה בדרכה זו עד היום.

54. אין לי כל ניגוד עניינים ביחס לחברי הקבוצה המיוצגת שבשם הגשתי את התובענה ולכן יש את היסוד להניח כי כלל חברי הקבוצה ייצגו על ידי תוך הקפדה על יושר והגינות על מנת לתקן את העוול שנעשה לחברי הקבוצה המיוצגת.

55. לאור האמור לעיל אני סבורה שאני מייצגת ראויה של חברי הקבוצה.

56. לא זו אף זו, לפי המידע שמסר לי ב"כ גם הוא חסר כל ניגוד עניינים בנוגע לתובענה זו ובנוגע לחברה ולכן קיים יסוד סביר שהוא ומי מטעמו ייצגו את חברי הקבוצה בדרך הולמת ובתום לב.

### ו. שאלות מהותיות משותפות

57. לפי יעוץ משפטי שקיבלתי תובענה זו מעוררת שאלות משותפות של עובדה ומשפט ולכן ראוי לאשרה כייצוגית, שאלות אלו יובאו להלן:

57.1. האם החברה פיטרה עובדים בסמוך לצבירת וותק של שנת עבודה?

57.2. האם החברה פיטרה עובדים ללא מתן סיבת הנמקה?

57.3. האם החברה פיטרה עובדים ללא מתן הודעה מוקדמת?

57.4. האם החברה פיטרה עובדים ללא מתן שימוע כן ואמיתי?

57.5. האם החברה פיטרה עובדים ללא מתן פיצויי פיטורים כחוק?

57.6. האם החברה פיטרה עובדים ללא מתן דמי הבראה כחוק?

57.7. האם החברה הפרה את הוראות חוק פיצויי פיטורים?

- 57.8. האם החברה הפרה את הוראות החוק שוויון הזדמנויות בעבודה?
- 57.9. האם החברה הפרה את הוראות חוק הודעה מוקדמת?
- 57.10. האם רשאית החברה לפטר עובדים בסמוך לצבירת וותק של שנת עבודה, ללא סיבת הנמקה?
- 57.11. האם רשאית החברה לפטר עובדים במסגרת פיטורי צמצומים בהליך פוגעני ובלתי חוקתי?

### ז. קיימת אפשרות סבירה שהשאלות כאמור יוכרעו לטובת הקבוצה

58. לפי עצה משפטית שקיבלתי ההלכה קובעת כי בשלב הבקשה לאישור התובענה הייצוגית, אין המבקשת נדרשת להוכיח את תביעתה גופה אלא רק להראות אפשרות סבירה כי זו תוכרע לטובתה.
59. כמו כן, לפי עצה משפטית שקיבלתי ולה אני מאמינה אין צורך להידרש לנסיבות הפרטניות של כל עובד החבר בקבוצה. שכן בין כלל חברי הקבוצה קיים מכנה משותף אחד והוא תהליך פיטורים שלא כדון, מכנה משותף זה הוא העיקר ולא נסיבותיו האישיות של כל חבר הקבוצה ואין צורך בבירור פרטני.
60. לפי עצה משפטית שקיבלתי ולה אני מאמינה, בירור פרטני נדרש אך ורק לגבי גובה הנזק הספציפי של כל חבר קבוצה, לאחר שייקבעו על ידי בית הדין הנכבד העקרונות לחישובו.

### ח. תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת

61. מהיכרותי עם עובדי גיימס ריצ'רדסון, אני משערת כי הסיכוי שאחד מהעובדים יפנה לערכאות כדי לממש את זכויותיו הינו קטן. לפי הידוע לי, מרבית ציבור עובדי גיימס ריצ'רדסון מועסקים בשכר מינימום.
62. לפי מיטב ידיעתי ואמונותי, מרבית העובדים כלל אינם מודעים לחוקי העבודה ולזכויותיהם ע"פ חוק ולא ימהרו לפנות לבית דין במסגרת תביעה פרטית עקב העלויות הגבוהות, הכספיות והמנטאליות ועקב התמורה המעטה שיקבלו מתביעה כזו.
63. קודם להגשת הבקשה לאישור זו פניתי למדור שכר אצל המשיבה אולם לאור תשובת המשיבה הבנתי כי המשיבה אינה מתכוונת לתקן דרכיה ולהעניק לי את זכויותיי המגיעות לי ע"פ חוק בהליך פיטורים ומכאן עלתה תובענה זו.
64. הנני סבורה ומאמינה כי כמותי עוד עובדים נוספים בקבוצת הייצוג. אני סבורה ומאמינה כי לשם מימוש המלא של זכויותיהם של העובדים יהיה צורך בהכרעה בסוגיות שבמחלוקת לטובת כל חברי הקבוצה יש לאשר את התובענה הייצוגית.
65. לפי עצה משפטית שקיבלתי ולה אני מאמין מעבר לכך, גם בתובענה ייצוגית זו עומדים הטעמים הכלליים המצביעים על כך שתובענה ייצוגית הינה הדרך היעילה וההוגנת ביותר להכרעה במחלוקת בנסיבות העניין ואלו הן כדלקמן:
- 65.1. מספר חברי הקבוצה הוא רב ועומד על כ- 1,000 עובדים. ועל כן יעיל הרבה יותר לנהל תובענה במסגרת הליך תובענה ייצוגית ולא תביעות פרטיות של כל 1,000 העובדים.
- 65.2. ניהול הליך דומה באשר לעובדים שונים יביא לקביעות שונות ע"י בית הדין.
- 65.3. אישור התובענה הייצוגית יביא להתרעת מעסיקים אחרים מפני הפרת חוקי המגן ויביא להגשמת תכליות החוק תובענות ייצוגיות.

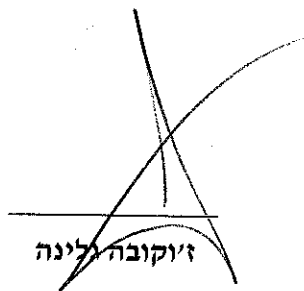
### ט. שכר הטרחה המוצע של ב"כ המבקשת והגמול המוצע למבקשת

66. לשם הגשמת הגשת תובענה זו נטלתי על עצמי טרחה ואחראיות מרובה למרות זמני הפנוי המועט, ופניתי לייעוץ משפטי לשם הגשת בקשה זו. אני סבורה ומאמינה כי בקשה זו צפויה להביא לתועלת רבה עבור כל חברי הקבוצה, ובנוסף קיימת לה חשיבות ציבורית באכיפת חוקי המגן וביצירת הרתעה כלפי עוסקים אחרים.

67. לא זו אף זו שהמשיבה הינה עוסקת ציבורית מוכרת וגדולה ועליה להוות דוגמא לעוסקים נוספים כמוה ולאחרים הקטנים ממנה.

68. לפי המידע שנמסר לי, במסגרת הכנת בקשה זו, בהגשתה ובניהול ההליך הצפוי בבית הדין לעבודה, נטל בא כוחי את הסיכון של אי קבלת שכר הטרחה כלל.

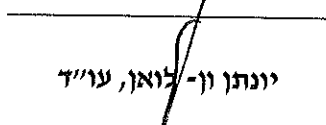
69. זהו שמי זו חתימתי ותוכן תצהירי דלעיל אמת.



ז'וקובה גלינה

#### אישור

הנני מאשר כי ביום 5.10.15, הופיעה בפניי, עו"ד יונתן ון- לואן, הגב' ז'וקובה גלינה הנושאת ת.ז. 326838026 לאחר שהזדהתה בפני בתעודת זהותה ולאחר שהזהרתיה כי עליה לומר את האמת וכי תהיה צפויה לעונשים הקבועים בחוק באם לא תעשה כן, אישרה את נכונות הצהרתה דלעיל וחתמה עליה בפני.



יונתן ון- לואן, עו"ד

נספח א'

מדור שכר

הנדון: ז'וקובה גלינה ת.ז. 326838026

- (1) תקופת עבודתי בחברת "ד'יימס ריצ'רדסון" הינה מתאריך 23/03/11 עד תאריך 18/01/12.
  - (2) בתאריך 18/01/12 קיבלתי הודעה ממנהלת שלי גבי מאיר על הפסקת עבודה זמנית עד תאריך 10/03/12.
  - (3) חשוב לציין, לא קיבלתי מכתב על הפסקת עבודה, משום שנאמר לי שהפסקת עבודה הינה זמנית.
  - (4) כאשר קיבלתי תלוש אחרון התברר שפוטרתי. בתלוש הופיע סעיף הודעה מוקדמת.
  - (5) ב 15/03/12 התקשרתי למנהלת והיא אמרה שפוטרתי מעבודה.
  - (6) תקופת עבודתי 10 חודשים ו-25 יום.
  - (7) ממדור שכר נמסר שאינני זכאית לדמי הבראה ולפיצויי פיטורין משום שעבודתי פחות מ- 11 חודשים.
- חוק פיצויי-פיטורים, תשכ"ג – 1963 (סעיף 3) אומר: "פיטורים סמוך לפני סוף שנת עבודה ראשונה, יראו אותם - אם לא הוכח היפוכו של דבר - כאילו נעשו מתוך כוונה להימנע מחובת תשלום פיצויי פיטורים ואין פיטורים כאלה פוגעים בזכות הפיצויים".

מכאן:

אבקשכם לשלם לי סכום של 2842 ש"ח בגין פיצויי פיטורין (11/12\*3100)

וסכום של 1673 ש"ח בגין דמי הבראה (5\*11/12\*365).

סה"כ : 4515 ש"ח.

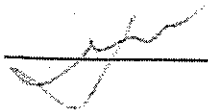
נא לשלם סכום הנ"ל תוך 7 ימים

ז'וקובה גלינה

ראשון לציון רח' הצאלים 3

מס' טל: 0547511422

חתימה:



הנדון: ז'וקובה גלינה ת.ז. 326838026

- 1) תקופת עבודתי בחברת "דיימס ריצ'רדסון" הינה מתאריך 23/03/11 עד תאריך 18/01/12.
  - 2) בתאריך 18/01/12 קיבלתי הודעה ממנהלת שלי גבי מאיר על הפסקת עבודה זמנית עד תאריך 10/03/12.
  - 3) חשוב לציין, לא קיבלתי מכתב על הפסקת עבודה, משום שנאמר לי שהפסקת עבודה הינה זמנית.
  - 4) כאשר קיבלתי תלוש אחרון התברר שפוטרתני. בתלוש הופיע סעיף הודעה מוקדמת.
  - 5) ב 15/03/12 התקשרתי למנהלת והיא אמרה שפוטרתני מעבודה.
  - 6) תקופת עבודתי 10 חודשים ו-25 יום.
  - 7) ממדור שכר נמסר שאינני זכאית לדמי הבראה ולפיצויי פיטורין משום שעבדתי פחות מ- 11 חודשים.
- חוק פיצויי-פיטורים, תשכ"ג - 1963 (סעיף 3) אומר: "פיטורים סמוך לפני סוף שנת עבודה ראשונה, יראו אותם - אם לא הוכח היפוכו של דבר - כאילו נעשו מתוך כוונה להימנע מחובת תשלום פיצויי פיטורים ואין פיטורים כאלה פוגעים בזכות הפיצויים".

מכאן:

אבקשכם לשלם לי סכום של 2842 ש"ח בגין פיצויי פיטורין (11/12\*3100)

וסכום של 1673 ש"ח בגין דמי הבראה (5\*11/12\*365).

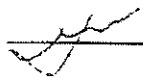
סה"כ: 4515 ש"ח.

גא לשלם סכום הנ"ל תוך 7 ימים

ז'וקובה גלינה

ראשון לציון רח' הצאלים 3

מס' טל: 0547511422

חתימה: 

\*\*\*\*\*ML437449-\*\*\*\*\* - \*\*\*\*\* - \*\*\*\*\*972 3 9276320-\*\*\*\*\*

MODE = MEMORY TRANSMISSION START=15-APR 08:06 END=15-APR 08:07

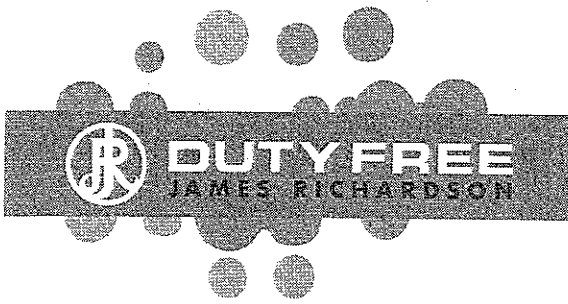
FILE NO.=724

STN	COMM.	ONE-TOUCH/	STATION NAME/TEL. NO.	PAGES	DURATION
001	OK	#	9039727217	001/001	00:00:15

JOURNAL - COMM. \*\*\*\*\* DATE 15-APR-2012 TIME 08:07 \*\*\*\*\*



נספח ב'



16.04.2012

לכבוד  
גב' זיוקומה גלינה  
רח' הצאלים 3  
ראשליצ

גלינה שלום רב,

הנדון: מכתבך מיום 15.04.2012

הרינו לאשר קבלת מכתבך שבנדון.

אנו דוחים מכל וכל את הטענות שמועלות במכתבך.

בעקבות מכתבך ערכתי בירור מקיף בנושא:

1. בתאריך 18.1.12 נערך לך שימוע ע"פ חוק עם הגב' גבי מאיר.

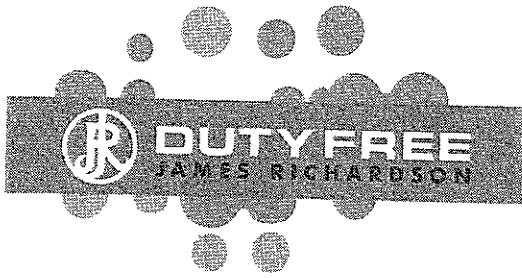
השימוע נערך בנוכחותה של הגב' ילנה גנץ על מנת שתוכל לסייע לך בחבנת השיחה ולהסביר לך את תוכנה ובכדי למנוע אי הבנות, מהות השימוע היתה לגבי הפסקת עבודתך עקב קיצוצים הנערכים כבכל חורף לאחר עונת הקיץ, בשימוע זה הובהר לך כי אנו נאלצים להפסיק את עבודתך (כפי שהופסקה העבודה לעובדות נוספות בתפקידך), בנוסף וע"פ החוק ניתנה לך הזדמנות בתום לב לאמר את דברך ובמידה וישנן השגות להעלות אותן בהזדמנות זו, וכפי הזכור לך לא הועלו כאלה מצדך בשום ענין. הגב' גבי מאיר גם הוסיפה ואמרה כי **קיימת אפשרות** במידה ותהיי מעוניינת לשוב ולעבוד לקראת פסח לתקופה בה אנו שוב מתגברים בעובדים גם בתפקיד בו עבדת. לא נתקלנו בבקשה כזו מצדך עד למועד זה.

2. ביום 23.01.2012 נשלח לביתך בכתובת המעודכנת אצלנו במערכת השכר (רח קרל נטר 28 דירה 11 ראשליצ) אותה מסרת לנו במעמד קליטתך לעבודה, מכתב הפסקת עבודה בדואר רשום. (רצ"ב תותמת הדואר).

3. בנוסף לכך, כפי שצינת במכתבך שולמו לך כל הכספים המגיעים לך ע"פ חוק בגין הפיטורין.

4. בתאריך 4.3.12 יצר בן זוגך קשר עם הגב' גבי מאיר וטען כי טרם התקבל מכתב הפיטורין, בבירור קצר שערכה עמו הסתבר כי אין את גרה בכתובת המצוינת אצלנו וכי עברת דירה לרח' הצאלים 3 ראשליצ (מה שנבצר מאתנו לדעת באם לא עדכנת אותנו). בתאריך 7.3.12 נשלח לך שוב בדואר רשום (כמחויב ע"פ חוק) מכתב הפסקת עבודה לכתובת החדשה.

5. בכל הקשור בזכאותך לדמי הבראה ופיצויי פיטורין, פירשת את החוק באופן שאינו מדויק, הליך הפיטורין שנעשה לך נעשה ע"פ חוקי העבודה במדינת ישראל, והפסקת עבודתך כמו



6. הפסקת עבודתם של מקביליך בתפקיד נעשתה בגין קיצוצים הנובעים מסיום העונה, דבר הניתן להוכחה באופן חד משמעי.

7. הנני מאחלת לך הצלחה בהמשך דרכך.

אין באמור במכתב זה או במה שלא נאמר בו כדי לגרוע מאיזה מטענות החברה וכל זכויותיה שמורות.

בכבוד רב,

חוד משרות שירה  
מנהלת משאבי אנוש

ג'יימס ריצ'רדסון - דיוטי פרי, ישראל JAMES RICHARDSON - DUTY FREE, ISRAEL

Ben Gurion Airport • Haifa Airport • Haifa Port • Border Crossings: Jordan River, Taba • Cruise Liners • Airlines

משרד ראשי: רח' הנגב 4, קריית שדה התעופה, טל': 972 (3) 9727272, פקס: 972 (3) 9712342, Head Office: 4 Hanegev Street, Airport City, Fax: 972 (3) 9712342, Tel: 972 (3) 9727272

כתובת למשלוח דואר: ח.ד. 90. נתב"ג 70100 Israel. 70100 P.O.B. 90. Ben Gurion Airport. Postal Address: Ben Gurion Airport. P.O.B. 90. 70100 Israel.

נספח ג'

דבר המנכ"ל

עובד/ת נכבד/ה

הנך מצטרף לצוות העובדים של הסניף הישראלי של חברת גיימס ריצ'רדסון, חברה אוסטרלית עתירת ניסיון ומוניטין, שבחרה לפעול בישראל ומאז 1988 רואה חייל רב במעשיה.

סביבת העבודה בנמל התעופה הבין לאומי של מדינת ישראל מהווה "חלון ראווה" למיליוני נוסעים, תיירים וישראלים כאחד, העוברים בנמל התעופה מידי שנה. לפיכך הנך מצטרף לסביבת עבודה ייחודית השונה במידה רבה ממקומות עבודה אחרים.

אנו מקפידים על מיון נאות של העובדים הנקלטים בחברתנו, מתוך ידיעה כי רק בעזרת צוות עובדים מובחר נוכל לאפשר ללקוחותינו רמת שירות גבוהה כפי שהם מצפים למצוא בנמל תעופה בין לאומי.

חברתנו חרטה על דיגלה לא רק מצוינות כלפי לקוחותיה, אלא גם אמינות והוגנות כלפי צוות העובדים ועל כך גאווה. אנו מצפים ממך, עם הצטרפותך אלינו, כי תשתלב היטב בסביבת העבודה, תגלה מעורבות, תפגין מקצוענות ובכך תמצא דרך להזדהות עם מטרות הארגון אשר הנך עובד.

בטוחני כי תוכל להפיק מכך תועלת והנאה.

בהצלחה  
אבי בן חור

מנכ"ל

### עובדות יקר/ה

(תוכן האמור על אף שכתוב בלשון זכר מופנה הן לעובדים והעובדות הנקלטים בחברתנו באותה המידה).

אנו מברכים אותך על הצטרפותך לצוות העובדים של חברת גיימס ריצ'רדסון ומאחלים לך הצלחה בתפקידך והנאה בעבודתך. חברת גיימס ריצ'רדסון הינה חברה אוסטרלית בעלת מסורת ארוכת שנים ומוניטין של שירות איכותי ואמין ללקוחותיה ויחס הוגן ומתחשב כלפי עובדיה.

החברה נוסדה באוסטרליה בשנת 1882 והחלה את פעילותה בארץ בשנת 1988. כיום מפעילה החברה בארץ 6 חנויות למכירת משקאות אלכוהוליים, סגריות ומוצרי טבק, בשמים וקוסמטיקה, דבר מתיקה ושוקולדים, 2 חנויות ספורט, חנות אופנה, ופארם בנמל התעופה בן גוריון. כמו כן 2 חנויות בנמל חיפה לאספקת צידה לאוניות, 2 חנויות דיוטי פרי באוניות נוסעים וכן פעילות מסחרית אחרת. החברה מעסיקה בישראל כ- 1,000 עובדים והיא מפעילת "הדיוטי פרי" הגדולה בארץ ומדורגת במקום החמישי בעולם.

החברה חרטה על דיגלה מצוינות הן בתחום איכות המוצרים והמגוון הנמכרים בחנויותיה והן בתחום השירות המקצועי והיעיל לקהל לקוחותיה. לפיכך אנו מצפים ממך לעמוד בכל הדרישות ולתרום מיכולתך על מנת שנוכל להמשיך ולעמוד ברף המצוינות הגבוה.

### סביבת העבודה בשדה תעופה בין לאומי

סביבת העבודה שלך היא בשדה תעופה הבין לאומי של מדינת ישראל, לפיכך הנך נדרש לקודי התנהגות גבוהים ביותר בכל הנוגע להופעה החיצונית, תרבות דיבור, נימוס כלפי הנוסעים והעובדים האחרים בשדה.

**חשוב! בעבודתך, הנך מייצג כלפי הנוסעים, לא רק את חברת גיימס ריצ'רדסון, אלא גם במידה רבה את מדינת ישראל!!**

## תהליך הקליטה

את השלב הראשון בתהליך קליטתך תעבור במחלקת משאבי אנוש, מחלקה זו תטפל בכל תהליכי הרישום, הסדרת אישורי כניסה לשדה התעופה, הסדרת נושא ההסעות או החניה, מדים וכן תדרוך ראשוני לקליטתך. עם סיום עבודתך בחברה חובה עליך לעבור דרך המחלקה על מנת להסדיר את תהליך עזיבתך באופן חלק וללא תקלות.

## תהליך ההשמה

לאחר סיום שלב הקליטה תוצב באחת מהמחלקות שבחברה, בתפקיד שיועד לך. במחלקה תהיה כפוף למנהל המחלקה ולצוות הניהולי הפנימי של המחלקה. בהגיעך למחלקה תקבל תדרוך והכשרה המתאימים לתפקיד שתבצע. מנהל המחלקה וצוות הניהול הפנימי יהוו מבחינתך את הכתובת העיקרית בכל הנוגע לטיפול בענייניך השוטפים.

## שעות העבודה הרשמיות

עובדי משמרות: (עובדי מח' החנויות ומחלקת "הפיק-אפ")  
4-6 משמרות בשבוע, אורך משמרת 7-9 שעות (עפ"י סידור עבודה שבועי)  
בתקופת החורף, תיתכן ירידה במספר המשמרות עפ"י צרכי החברה ובהתאם ללוח הטיסות.

משמרת בוקר: 03:00 – 10:00 (M)

משמרת צהריים: 10:00 – 19:00 (PM)

משמרת לילה: 19:00 – 03:00 (NS)

\* למעט נציגות קוסמטיקה

מנהלי המחלקות רשאים לשנות את שעות העבודה עפ"י צרכי המחלקה תוך הודעה מראש לעובדי המחלקות.

עובדי יום: (עובדי מח' מחסנים, עובדי יום במח' החנויות ובמח' ה- "פיק-אפ")  
6 ימי עבודה בשבוע

ימים א' – ה': 07:00 – 15:00

ימי ו' וערבי חג: 07:00 – 13:00

עובדי מטה: (משרדים, שרות לקוחות, הנח"ש, שווק)

ימים א' – ה': 08:00 – 16:30

שעות לילה / שבת / נוספות:

תוספת לשעת לילה: 50% משעה 22:00 עד שעה 06:00

תוספת שבת / חג: 75%

### כלל העובדים (כולל עובדי משמרות)

שעות נוספות: שעותיים ראשונות – 25%, שעותיים נוספות: 50%, כל השאר: 75%  
לתשומת לב העובדים: שעות תחילת וסיום העבודה וכן משך שעות העבודה עשויים להשתנות לפי הצרכים היחודיים בכל מחלקה, הודעה על כך תובא לידיעת העובד ע"י מנהלי המחלקות.

**חשוב! להקפיד להגיע לעבודה בדיוק בזמן שתוכנן לך, כל איחור גורר עיכוב בסיום עבודתו של עובד אחר ומשבש את הניהול התקין של המחלקה.**

### תוכנית שיבוץ עבודה

#### סידור עבודה

1. כל מחלקה מפרסמת את תוכנית השיבוץ לפרק זמן מראש. התוכנית מתפרסמת על לוח מיוחד שנמצא במחלקה.
2. באחריות העובד להתעדכן לגבי "סידור העבודה", המתוכנן לו ולהתייצב לעבודה בהתאם לתכנון.
3. תוכנית השיבוץ עשויה להשתנות עקב צרכים שונים במחלקתך.

**חשוב! "סידור העבודה" הנו הציר המרכזי סביבו סובבת הפעילות במחלקתך. תאם את בקשותיך מוקדם ככל הניתן ובקש שינויים רק במקרים חריגים.**

### הסדר הסעות

החברה מאפשרת לעובדי המשמרות להשתמש בקוי הסעות לעבודה וממקום העבודה, חזרה לאיזור המגורים.  
עובדים שאינם עובדי משמרות יגיעו לעבודה וחזרה למקום המגורים באופן עצמאי ע"י רכבם הפרטי או שימוש בתחבורה הציבורית.  
הגעה ברכב פרטי מחייבת תאום ואישור מראש עם מחלקת משאבי אנוש!!!

### נוהלי קו הסעות (לעובדי משמרות בלבד)

1. העובדים יאספו מנקודות איסוף מוסכמות מראש – נקודת האיסוף שלך תתואם כבר ביום קליטתך במחלקתך.
2. במשמרת בוקר בלבד האיסוף יעשה מפתח ביתך – יש להעביר כתובת איסוף מדוייקת. (לא ניתן לשנות כתובות איסוף ופיזור אלא אם כן החלפת דירה).
3. יש להגיע לנקודת האיסוף לא פחות משעה לפני תחילת המשמרת. עם סיום המשמרת יש לגשת ישירות לחניה המיועדת לרכבי הפיזור – זכור - אם אתה מתעכב, שאר העובדים ממתניים לך ללא צורך!!!
4. בכל מקרה של ביטול האיסוף או הפיזור עליך להודיע על כך מוקדם ככל האפשר למנהל המחלקה או נציגו המטפל בנושא ההסעות. אם "פספסת" את ההסעה הודע על כך למנהל המחלקה או הממונה מטעמו ותוא ינחה אותך באשר להמשך.
5. מיד לאחר סיום המשמרת, יגיע העובד מיידי לנקודת ההסעות. עובד שיאחר/יתעכב – ההסעה לא תמתין לו.

**חשוב! הסדר ההסעות נועד לרווחת העובדים, אי הקפדה על נוהלי ההסעות גורמת לתגובת שרשרת המעכבת עובדים אחרים מלהגיע לעבודה או לביתם בזמן!!!**



## נוכחות

1. שכר העבודה והמעקב אחר נוכחותך במקום העבודה נעשית באמצעות מערכת ביומטרית ע"י הטבעת אצבע בשעון הנוכחות.
2. עליך להטביע אצבע בתחילת המשמרת ושוב עם סיום עבודתך.
3. במידה ולא תטביע אצבע בכניסתך או ביציאתך לא ישולם שכר בעבור שעות אלה.
4. חישוב השכר ייעשה בעבור שעות העבודה בלבד. אי החתמת נוכחות מיד בתום המשמרת ועיסוק בעניינים אישיים לאחריה, לו זו בלבד שמהווה הפרה של נוהלי החברה ועבירת משמעת, כי אם מביאה לעיכוב ההסעות מנקודת האיסוף, בשל הצורך להמתין לעובדים העוסקים בעניינים האישיים לאחר תום המשמרת. יצוין כי החתמת נוכחות בשעון הנוכחות מיד בתום המשמרת הנה חיונית לצורך מעקב אחר שעות עבודתך ונוכחותך בעבודה, כמו גם חישוב שכרך וחלק מההטבות להן אתה זכאי עפ"י תנאי העסקתך. עוד יצוין כי עובדי החברה אינם זכאים לתשלום כלשהו בגין שעות בהן עוסקים בעניינים אישיים לאחר תום המשמרת אליה שובצו. לפיכך, מצאנו לנכון להדגיש כי הנך נדרש/ת להחתים נוכחות בשעון הנוכחות מדי יום עם הגעתך לעבודה ומיד לאחר סיומה. מצאנו לנכון להדגיש כי עליך להקפיד ולהתייצב בנקודת האיסוף של ההסעה במועד. חל איסור מוחלט על:  
א. הטבעת אצבע העובד שלא במסגרת שעות העבודה הרשמיות שלך.

## חופשות

1. אנו ברצי'רדסון מאמינים כי יציאה לחופשה חשובה לתפקודו של העובד, לכן מחויב העובד לנצל את חופשתו השנתית, מועד חופשתו יתואם בינו לבין מנהלו הישיר בהתחשב ברצון העובד וצרכי החברה. העובד רשאי לצבור ימי חופשה עד לגובה מכסה שנתית המגיעה לו- צבירה מעבר לכך תיפדה אוטומטית בשכר.
2. ימי חופשה עובדי משמרות-יחסית לימי נוכחות בפועל, עובדי משרה יומית + מטה - 1 יום בחודש.
3. עליך לדעת כי לא תוכל לבקש חופשה יזומה בעונת הקיץ והחגים שכן אלו עונות השיא שבה החברה זקוקה לכל עובדיה.
4. על חופשות היוזמות מטעם המחלקה תקבל הודעה מראש.

**חשוב! ככל שתקדים לתאם את מועד חופשתך נוכל להענות בקלות לבקשתך.**

## איחורים/העדרויות בלתי מתוכננות

1. העדרות בלתי מתוכננת כגון מחלה או ארוע חריג וכ"ו מחייבת אותך להודיע על כך מוקדם ככל האפשר למנהל המחלקה או מי מטעמו האחראי על סידור העבודה או שיבוץ במשמרות.
2. יש להמציא אישור רופאי בגין היעדרות מפאת מחלה, אופן התשלום: היום הראשון - ללא תשלום, היום השני + השלישי - 37%, היום הרביעי - 75%. עד 7 ימים בשנה.

3. היעדרות בלתי מתוכננת או איחור בהגעתך לעבודה מחייבת הודעה מיידית למנהל התורן במחלקתך.

**חשוב! היעדרות או איחור בלתי מתוכנן משבשת את העבודה השוטפת ופוגעת באיכות השרות הניתן לקהל הלקוחות.**

### דמי הבראה

משולמים בכל שנה במשכורת חודש יולי, לכל עובדי החברה באופן יחסי לתקופת עבודתם ולהיקף המשורה.

### קרו פנסיה

תשולם עפ"י חוק.

### היעדרות מפאת מילואים

עובד המקבל צו קריאה לשירות מילואים פעיל, יודיע על כך למנהלו הישיר. עם סיום שירות המילואים על העובד להציג בפני מחלקת שכר "אישור על שירות מילואים לביטוח לאומי", עבור תקופת המילואים יקבל העובד שכר מהחברה, והחברה תקבל את תגמול המילואים מביטוח לאומי.

### מדים והופעה חיצונית

1. בהתאם לתפקידך בחברה יונפקו לך במח' משאבי אנוש "סט" מדים האמורים לשמש אותך בכל עת שהותך בעבודה.
2. ניקיון המדים, כביסה וגיחוף הם באחריות העובד.
3. ניקוי יבש – מדים הזקוקים לניקוי יבש יטופלו עי ידי המחלקה.
4. עם סיום עבודתך בחברה, עליך להחזיר את כל המדים שברשותך למח' משאבי אנוש. אי החזרת המדים עשויה לעכב את הטיפול בתשלום השכר החודשי האחרון שלך.
5. אתה נדרש להופעה חיצונית נאותה בעת הגעתך לעבודה – קרי: מדים נקיים ומגוהצים, גילוח לפני ההגעה לעבודה, ("פירסינג" באזורי גוף גלויים אינו אפשרי לעובדים הבאים במגע עם קהל).

### שימוש בתג כניסה לשטחים המוגבלים בשדה התעופה

1. הטרמינל ושדה התעופה הם איזורים מאובטחים שהתנועה בהם מוגבלת למורשים בלבד – נוהלי האבטחה והבקרה הם מהמחמירים שבנמצא. עבירה על נהלים אלו עשויה לשמש עילה להפסקה מיידית של עבודתך!!! (נוהלים אלו מוכתבים ע"י הנהלת נמל התעופה ואינם בשליטתנו).
2. קיימים מספר תגי תנועה:

▪ נושא התג רשאי להימצא הן בבניין הטרמינל באולם הנוסעים היוצאים ("קומת הדיוטי פריי"), באולם הנוסעים הנכנסים והן בשטח האווירי שמחוץ לבניין הטרמינל.

תג	M
----	---

▪ נושא התג רשאי להימצא באולם הנוסעים היוצאים (קומת חנויות "הדיוטי פריי") בלבד.

תג	B
----	---

4. במשך כל שהות העובד במקום העבודה חייב התג להיות על העובד באופן חיצוני כך שיראה (לא בכיס). אסור בתכלית האיסור להשתמש בתג הכניסה לשטחים המוגבלים שלא לצורכי העבודה. אין לנצל התג לצורך ליווי חברים וקרובים הנוסעים לחו"ל וכיו"ב. **לְעֵת אֵילָן (סֵפֶה פְּסוּתָא דְאֵילָן)**
5. בשעות העבודה, על העובד לנוע בשטחים המוגבלים אך ורק במסלול הנדרש לצורך עבודתו. לדוגמא: מי שזכאי לתג א' + ב' שמורשה לנוע בשטח האוירי אינו רשאי לשוטט בין המטוסים שכן עבודתו ותפקידו אינם מצריכים זאת.
6. כניסה או יציאה מהשטחים המוגבלים תעשה אך ורק במעברים המיוחדים שנועדו לכך – חל איסור מוחלט לצאת או להכנס דרך מעברי המכס. העובד מתבקש לשאת עמו תעודת זהות ע"מ לאפשר אימות פרטים.
7. העובד חייב להציג את התג לכל בעל סמכות מטעם נמל התעופה. אובדן תג הכניסה לשטח הנמל היא חמורה ביותר שכן גורמים עויינים יכולים לנצל לרעה שימוש בתג. לפיכך, באם אבד לך התג או נגנב, עליך להודיע זאת מיידית למנהל המחלקה ולעשות כל מאמץ למוצאו. אנו ממליצים כי העובד יבדוק היטב את אבזמי התג כך שלא יתלש או יפול וכן לא להשאירו ברכב או במקום שאינו שמור כהלכה.

- חשוב! אובדן תג או שימוש בלתי מורשה בו הינו אירוע חמור שעלול להביא להפסקת עבודתך.
- אין להוציא את התג מתוך עריסת הפלסטיק. עובד שיוציא את התג לא יוכל להיכנס לתחומי הטרמינל.

### כללי מכס

המוצרים הנמצאים בקומת "הדיוטי פרי" ובכלל זה כל המוצרים המוצגים בחנויות (לא רק של חברת גיימס ריצ'רדסון) המוצרים המאוחסנים במחסנים וכן המוצרים שהועברו לאחסנה ב"פיק-אפ", הנם מוצרים שלא שולם עליהם מכס לשלטונות וזכאים לקנותם ולהחזיקם אך ורק מי שיוצא או חוזר מחו"ל.

- א. חל איסור מוחלט על העובדים להוציא כל פריט, כולל פריטים הניתנים במתנה לנוסעים אל מחוץ לשטח הנמל.
- ב. חל איסור מוחלט על העובדים לקנות בקומת "הדיוטי פרי" כל מוצר שהוא בין אם בחנויות של חברתנו או בחנויות אחרות, כולל דברי מתיקה וכיו"ב.
- ג. אין לקבל מוצרים שניקנו על ידי הנוסעים/הלקוחות ולהוציאם אל מחוץ לשטח השדה.
- ד. אין "לעזור" בליווי חברים או קרובי משפחה בעת שהם עוברים דרך מעברי המכס בעת חזרתם ארצה.
- ה. החלפת מוצרים שנקנו בדיוטי פרי ייעשו אך ורק ע"י נוסעים.

**חשוב! חריגה מתקנות המכס היא עברה על חוקי המדינה שיכולה להוות עבירה פלילית !!!**

## בטיחות בעבודה

1. עם הצבתך למחלקה תעבור תדריך הכולל בין היתר כללי בטיחות בעבודה התואמים לאופי המחלקה שבה הנך מוצב.
2. כמו כן תקבל תדריך להתנהגות במקרה של אש ואמצעים לכיבוי אש העומדים לרשותך במחלקה.
3. באיזורים בהם קיימים מכונות או ציוד העלולים לגרום לסיכון אישי, ישנו שילוט אזהרה וכן הוראות הפעלה. אל תפעיל מכונות או ציוד שלא הורשית להפעיל או שלא קיבלת תדריך בטיחות לגבי הפעלתם.
4. באם נתקלת במפגע בטיחות בסביבת העבודה שלך, אנא הודע על כך מיידית לאחראי במחלקה.

**חשוב! לטובת בטיחותך ובטיחות הסביבה הקפד לפעול אך ורק על פי כללי הבטיחות הנקוטים במחלקתך.**

## שירותים כללים

ככלל, מערכת היחסים היום יומית בינך לבין מקום עבודתך, תעשה דרך המחלקה שבה הנך עובד, ישירות עם מנהל המחלקה או מי מטעמו שהוסמך לכך. במסגרת זאת תעבור את החדרכות, ההכשרות והתדרכים הנדרשים לצורך ביצוע עבודתך, תוכנית סידור העבודה וכן פניותך באשר לחופשות, העדרויות וכל אשר תבקש לברר או לדעת. יחד עם זאת, תוכל לפנות לקבלת מידע או סיוע ממחלקות אחרות על פי הפניה שתקבל ממנהל המחלקה שלך.

## עבודת נשים

אישה הרה זכאית להיעדרות לצורכי בדיקות עד למכסה של 40 שעות במשך כל תקופת ההיריון, בצירוף אישור רפואי. *חופשת לידה*: חופשת הלידה היא בת 14 שבועות בתשלום, עם חזרתה של העובדת לעבודה, היא זכאית לשעת הנקה ביום במשך 4 חודשים עפ"י חוק.

## שכר ומח' שכר

1. שכרך ישולם לך מידי חודש עד ה-10 לחודש העוקב.
2. המשכורת המשולמת לך מידי חודש היא עבור עבודתך בין ה-01 לכל חודש עד ליום האחרון באותו החודש.
3. כל עובד יקבל תלוש שכר אישי (חסוי) שבו מפורטים כל המדדים שעל פיהם חושב השכר, כולל שעות העבודה, שעות נוספות, שעות עבודה בשבת, העדרויות, חיסורים וכו'. כמו כן, כל הניכויים במקור למס הכנסה וניכויים סוציאליים כגון ביטוח לאומי וכו'. כמו כן יפורטו כל הזכאויות השונות כגון דמי נסיעה, החזרים, מענקים וכו'.
4. החברה תשלם לעובדים דמי הבראה כחוק וכן תזקוף לזכות העובד ימי חופשה כחוק. כל אלו יקבלו ביטוי בתלוש השכר.
5. רשאי העובד, באם נראה לו שבאופן הישג משכורתו אינו נכון, לפנות למח' השכר לצורך קבלת הסבר או תיקון הטעות באם אכן ארעה. – רצוי לעשות זאת בסמוך לקבלת תלוש השכר.

## שכר ומח' שכר

1. שכרך ישולם לך מידי חודש עד ה-10 לחודש העוקב.
2. המשכורת המשולמת לך מידי חודש היא עבור עבודתך בין ה-01 לכל חודש עד ליום האחרון באותו החודש.
3. כל עובד יקבל תלוש שכר אישי (חסוי) שבו מפורטים כל המדדים שעל פיהם חושב השכר, כולל שעות העבודה, שעות נוספות, שעות עבודה בשבת, העדרויות, חיסורים וכו'. כמו כן, כל הניכויים במקור למס הכנסה וניכויים סוציאליים כגון ביטוח לאומי וכו'. כמו כן יפורטו כל הזכאויות השונות כגון דמי נסיעה, החזרים, מענקים וכיוב'.  
4. החברה תשלם לעובדים דמי הבראה כחוק וכן תזקוף לזכות העובד ימי חופשה כחוק. כל אלו יקבלו ביטוי בתלוש השכר.
5. רשאי העובד, באם נראה לו שבאופן חישוב משכורתו אינו נכון, לפנות למח' השכר לצורך קבלת הסבר או תיקון הטעות באם אכן ארעה. – רצוי לעשות זאת בסמוך לקבלת תלוש השכר.
6. בעת קליטתך, הינך מתבקש להעביר פרטי חשבון הבנק שלך לצורך תשלום השכר ישירות לחשבונך, באם חל שינוי במספר חשבון הבנק שלך הינך מתבקש לעדכן מיידית את מחלקת שכר.

**חשוב! אי מסירת או אי עדכון נתוני חשבון הבנק שלך יגרמו לעיכוב בהעברת התשלום החודשי לזכותך (חבל).**

## דיוני שכר

כלל הנקוד שכר התחלתי ומסלול הטבות ותנאים עפ"י אורך חיי התפקיד. דיוני שכר יערכו פעמיים בשנה בחודשים דצמבר ויולי. דיוני השכר, הינם לגופו של עניין, ומותנים בראש ובראשונה בהמלצת המנהל הממונה. במידה ויאושר עדכון השכר, הוא יכוצע באופן אישי לאותו עובד. הערה: עובדים אשר לא סיימו את שנת עבודתם הראשונה, אינם משתתפים בדיוני השכר.

## עזיבה או פיטורין

- א. אנו מצפים ממך כי במידה ובחרת לסיים את עבודתך בחברתנו להודיע על כך למנהל המחלקה שלך מוקדם ככל האפשר, זאת על מנת לאפשר לנו תכנון כח אדם נדרש.
- ב. עובד שנבחרו מופסקת על ידי החברה, יקבל על כך הודעה מראש לפי החוק. במקרה זה יהיה העובד זכאי למכתב פיטורין ולפיצויים על פי החוק.
- ג. על מנת להסדיר באופן יעיל ומהיר את עזיבתו של העובד ועל מנת שלא לעכב את התשלומים המגיעים לעובד עם עזיבתו, הנך נדרש להסדיר את עזיבתך עם מח' מטאבי אנוש ולהשיב למחלקה את כל הנדרש (תג כניסה, כרטיס עובד, תו חניה, מדים וכל ציוד או רכוש הנמצא ברשותך - השייך לחברה).

## הטרדה מינית

כל עובד הופקד להתיעצות בנושא, או שחשש שנפצע/ה או הוטרד/ה מינית, מוזמן לפנות אל סו"ד קולומיטי: 03-9727277, האחראית מטעם החברה לטיפול בנושא זה. תקטן בנושא זה מפורסם בלוחות המודעות בכל מחלקות החברה.

## רווחת העובד

מערך הרווחה כולל מגוון הטבות, ומטרתו להעמיק את הקשר ויחסי העבודה בין העובדים לבין החברה. לפיכך, בנוסף לתנאי השכר, נהנים העובדים מסל רווחה הכולל מספר מרכיבים:

- שי לחג: גיימס ריצ'רדסון מעניקה לעובדיה תווי קנייה בחנויות הרשת, סכום התווים עפ"י ותק עובד.
- יום הולדת: בחודש יום ההולדת שלך יוענק לך שי.
- מבצעים והטבות: עובדי החברה יכולים ליהנות ממגוון הטבות המצורפות לתלושי השכר ומפורסמות על לוחות המודעות במחלקות החברה.
- שרות הסעות: החברה מעמידה שירות היסעים לעובדי המשמרות, מאזורי איסוף קבועים. זמן ההסעות אינו נכלל בחישוב ותשלום השכר.
- ארוחות: עובדי מטה / משרה יומית, זכאים לארוחה אחת ומחויבים במשכורתם עפ"י חוקי מס הכנסה בתשלום שווי.
- חופשות מיוחדות: הולדת בן/בת – יום חופש, אבל 7 ימים במקרה של פטירת קרוב מדרגה ראשונה. נישואין של עובד – 3 ימי חופש. יום בחירה אחד בשנה לעובדי משרה מלאה אינו ניתן לצבירה.
- שמחות משפחתיות: במקרים של חתונת עובד/ת, הולדת בן/בת, ניתן שי בחתאם לסוג האירוע כמקובל בחברה.

## הצעות ייעול ותקשורת בין הדורגים השונים בחברה

אנו מעריכים מאוד את היידע והנסיון המצטברים אצל העובדים ללא קשר למעמדם בחברה, הן כעובדים זוטרים וחדשים והן כעובדים וותיקים ובכירים. לפיכך, אנו קוראים לכל עובד אשר סבור כי יש באפשרותו להציע הצעות יעול לשיפור תהליכים, מידע על חוסר במגוון מוצרים המבוקש ע"י הלקוחות וכיוב'. לא לחשוש מלהעביר את ההצעה למנהל המחלקה או למנהל הממונה עליו, בעל פה ורצוי בכתב. אוזננו כרויה לכל הצעת שיפור, אנו מבטיחים שכל הצעה או הערה תבחן ללא משוא פנים ובאופן ענייני.

### רשימת טלפונים ושמות מנהלים

משרד ראשי: טלפון: 03-9727200  
פקס: 03-9712342

מנכ"ל החברה: מנכ"ל החברה  
מזכירת מנכ"ל: מזכירת מנכ"ל  
מנהל מערכות מידע: מנהל מערכות מידע  
מנהלת כספים: מנהלת כספים  
מנהלת אגף מסחר: מנהלת אגף מסחר  
מנהל תפעול: מנהל תפעול

אבי בן חור  
עירית גליק/אליין ברנשטיין  
יאן קומרובסקי  
שרה משען  
חגית בכר  
גיא פרנקל

כתובת למשלוח דברי דואר – ת.ד. 90 הנגב 4, קריית שדה התעופה 70100

### מחלקת משאבי אנוש

מנהלת המחלקה: מנהלת המחלקה  
רכוזת גיוס: רכוזת גיוס  
שעות עבודה: שעות עבודה  
טלפון: טלפון  
פקס: פקס  
דרך המרכזייה: דרך המרכזייה

שירה חזן מנשרוב  
מור זאוי (03-9727240), דלית פינס (03-9727295)  
ימים א' – ה' בין השעות: 08:30 – 16:30  
03-9727207 אורטל  
03-9733987  
03-9727200 שלוחה 207

### מח' חנויות

מנהל מכירות וחנויות ראשי: אמנון תגורי (טלפונים דרך משרד המחלקה)  
ע' מנהל החנויות: ע' מנהל החנויות  
מזכירת המחלקה: מזכירת המחלקה  
אחראית קופאיות: אחראית קופאיות  
קופת שירות: קופת שירות  
הזנת חנויות: הזנת חנויות  
טלפון משרד: 03-9757178/80  
פקס: 03-9757179

### תקשורת שוטפת לחנויות

03-9757193 – חדר מנהל משמרת  
03-9757191 – חדר סגניות

- אנו מבקשים מעובדי החנויות לצורך הסדרת עניינים שוטפים ליצור קשר טלפוני עם נושאי התפקידים במחלקה בשעות היום.
- לעניינים דחופים בנושאי עבודה לפנות למנהל המשמרת בטלפון הנייד.
- אנו מבקשים מבני המשפחה והחברים שלא להתקשר למחלקה לצרכים שוטפים אלא במקרה חירום בלבד.

### מחלקת "פיק-אפ"

03-9757222 (בכל שעות היממה)

03-9757200

טלפון:

פקס:

אבי סלטו (טלפונים דרך מזכירות המחלקה).  
(לפי שיבוץ 054-5607419 בכל שעות היממה)

מנהל המחלקה:

מנהל משמרת:

### מחלקת מחסנים

03-9759526/35

יפה סלע

יניב דהרי 03-9759523

טלפון משרד מחלקתי:

מנהלת המחלקה:

עוזר מנהל המחסנים:

### מחלקת שבר

יפעת בית הלחמי

מנהלת המחלקה:  
לברורים שונים בשעות העבודה מידי יום אי – ה' בין השעות 16:30 – 08:30  
טלפון: 03-9727200, שלוחות 263 (רינת כהן), 250 (דיאנה חיים), 225 (נגה סורול)

### חנות ספורט

צביקה ירדן

גבי מאיר 03-9757163

לפי שיבוץ (בכל שעות היממה – 054-6607517)

03-9757514

מנהל חנות:

מזכירת מחלקה:

מנהל משמרת:

מחסנים תמך:

### חנות אופנה

שרי קשת

03-9757307

054-7677154

מנהלת חנות:

טלפון חנות:

אחראי משמרת:

חשוב! אנו מציעים כי תשמרו חוברת זו בביתכם לצורך רענון  
הנוהלים ושימוש במספדי טלפון נחוצים.

# ב ה צ ל ה



**נספח ד'**

**נוסח התובענה הייצוגית**

בעניין:

חוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006

ובעניין שבין:

כל עובדי חברת ג'יימס ריצ'רדסון שפוטרם במסגרת  
"קיצוצים" אשר לא קיבלו את זכויותיהם על פי דין  
כנדרש במסגרת הליך פיטורים כדין.

קבוצת הייצוג

ע"י התובעת המייצגת:

ז'וקובה גלינה ת.ז. 326838026  
ע"י ב"כ עוה"ד יורם הכהן /או יונתן ון-לואן  
/או דייב וולף /או בנצי יבלינוביץ /או מירית רייף  
מרח' המלך דוד 8, ת.ד. 890, ירושלים 91008  
טלפון: 02-6222335, פקס: 02-6222885.

התובעת

- נגד -

לבין:

ג'יימס ריצ'רדסון – JAMES RICHARDSON  
M.G.S LIMITED PARTNERSHIP ח.פ. 560009474  
משרד ראשי רחוב הנגב 4, קריית שדה התעופה  
טלפון: 03-9727272 פקס: 03-9712342.

הנתבעת

מהות התביעה:

הפרת חוק פיצויי פיטורים (אי מתן פיצויי פיטורים, אי מתן דמי הבראה, אי עריכת שימוע כדין, אי מתן הודעה מוקדמת לפיטורים) הפרת צו ההרחבה (אי מתן הפרשות לפנסיה).

סכום התביעה:

סכום התביעה האישית:  
סך של: 4,951 ש"ח בתוספת פיצוי בגין אי עריכת שימוע כדין והפרשות פנסיוניות.  
(ללא הפרשי הצמדה וריבית).

סכום התביעה הייצוגית:

סכום מינימאלי של: 4,951,000 ש"ח ל- 1,000 עובדים עבור שנת עבודה.  
בתוספת פיצוי בגין אי עריכת שימוע כדין  
(ללא הפרשי הצמדה וריבית).

נוסח התובענה ייצוגית

התובעת, הגב' ז'וקובה גלינה (להלן: "התובעת"), מתכבדת להגיש לבית הדין הנכבד, תובענה ייצוגית זו כנגד חברת ג'יימס ריצ'רדסון (להלן: "הנתבעת") לפי סעיף 10 לתוספת השנייה לחוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006 (להלן: "חוק תובענות ייצוגיות") וזאת בשם כל חסרי קבוצת הייצוג.

הטענות העובדתיות בתובענה זו נטענות במצטבר ובאופן משלים, טענות עובדתיות חלופיות נטענות רק במקום בו אין העובדות כהווייתן ידועות לתובעת. הטענות המשפטיות בתובענה זו משלימות זו את זו או חלופיות זו לזו הכל לפי הדבק הדברים והקשרם.

בית הדין הנכבד מתבקש לזמן לדין את הנתבעת להורות על מתן הסעדים המבוקשים בתובענה הייצוגית ולחייב את הנתבעת בתשלום גמול לתובעת המייצגת הוצאות משפט ושכר טרחת עו"ד כדין.

## א. הצדדים להליך ועילת התביעה

1. הנתבעת הינה חברה שנוסדה באוסטרליה בשנת 1882 והחלה פעילותה בישראל בשנת 1988. כיום, ברשות הנתבעת 6 חנויות בארץ למכירת משקאות אלכוהוליים, סיגריות ומוצרי טבק, בשמים, קוסמטיקה ודברי מתיקה, 2 חנויות ספורט, חנות אופנה וחנות פארם בנמל התעופה בן גוריון. כמו כן, לנתבעת יש 2 חנויות בנמל חיפה לאספקת צידה לאוניות ו-2 חנויות דיוטי פרי באוניות נוסעים. כמו כן, הנתבעת מעסיקה בישראל כ-1,000 עובדים. ראה מתוך נתוני החברה כפי שהופיעו בחוזר עבודה כללי (להלן: "החוזר") שצרפה הנתבעת להסכם עבודה של התובעת. (מצ"ב ומסומן כנספח ג' לבקשה לאישור תובענה זו).
2. התובעת עבדה אצל הנתבעת כמקפלת במחלקת הספורט בנמל התעופה בן גוריון מיום 23.3.11 ועד ליום 18.01.12 מכאן שהתובעת עבדה אצל הנתבעת כמעט שנה ובדיוק 10 חודשים ו-25 ימים.
3. לאור החקיקה והפסיקה הקיימת בנושא פיטורים, וותק עבודתה של התובעת שהינו קרוב לשנה יחשב שנה לצורך תהליך הפיטורים, והכל כפי שיפורט להלן. כלומר שהמבקשת זכאית לזכויות סוציאליות המגיעות לעובד כחלק מהליך הפיטורים לאחר שנת עבודה, כגון: פיצויי פיטורים, דמי הבראה, מתן הודעה מוקדמת לפיטורים ועריכת שימוע כדין. ולא זו אף זו התובעת זכאית הייתה לאורך כל שנת עבודתה אצל הנתבעת לקבל הפרשות קבועות לקרן הפנסיה שברשותה, דבר שלא קרה מעולם.
4. אולם, למרות ועל אף זכותה של התובעת לזכויות המגיעות לעובד המפוטר לאחר שנה, כאשר פוטרה התובעת היא לא קיבלה מהנתבעת אף לא אחד מן הרכיבים הנ"ל המגיעים לה ע"פ חוק. פירוט יחסה חסר תום הלב והחמור של הנתבעת כלפי התובעת באופן אישי והפרות החוק של הנתבעת יפורטו בכתב תביעה זה.
5. תובענה זו מוגשת על ידי התובעת בשם קבוצת הייצוג שהינה "כל עובדי גיימס ריצ'רדסון" שעבדו אצל הנתבעת בשנה בה עבדה התובעת ואשר בדומה לה פוטרו שלא כדין ולא קיבלו את זכויותיהם כדין במסגרת הליך פיטוריהם.
6. התובעת תטען כי מספר העובדים בחברה הם 1,000 עובדים ועל כן מספר חברי הקבוצה עומד על 1,000 עובדים ואף יותר שכן במשך השנים פוטרו יותר מ-1,000 עובדים ועל כן חברי הקבוצה מונים את כל מי שפוטר בחברה הנתבעת במשך כל שנות קיומה ובפרט מי שפוטר בשנה בה עבדה התובעת.
7. אם כן עניינה של תובענה זו הוא בהפרה בוטה של חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים") על ידי הנתבעת שביצעה פיטורים בסמוך לסיום שנת העבודה ולא זו אף זו, שלא שילמה פיצויי פיטורים ודמי הבראה, לא נתנה הודעה מוקדמת לפיטורים, ולא ערכה שימוע וכל זאת בניגוד לחוק וכעניין שבשגרה וכמדיניות מוצהרת.
8. כמו כן וכפי שיפורט להלן, פגעה הנתבעת פגיעה קשה בזכאותה של התובעת להפרשות מעביד לקרן הפנסיה שברשותה.
9. התובעת תטען כי הנתבעת פעלה באופן דומה עם עובדים נוספים שפיטרה במהלך השנים ובכך פגעה בזכויותיהם הסוציאליות המגיעות להם לאחר הפיטורים.

## ב. הוראות הדין המקימות את עילת התביעה

### ב.1.א. פיטורים שלא כדין בסמוך לצבירת וותק של שנה בעבודה:

10. התובעת עבדה אצל הנתבעת מיום 23.3.11 ועד ליום 18.01.12, היום בו פוטרה התובעת.
11. הנתבעת מציינת בתשובתה, כי פיטוריה של התובעת נבעו "מקיצוצים הנערכים כבכל חורף לאחר עונת הקיץ".
12. עייף הפסיקה פיטורים בסמוך לתום שנת העבודה הראשונה, גם לאחר 10 חודשים ו-25 ימים, הינם פיטורים שלא כדין, אלא אם הייתה סיבה מוצדקת לפיטורים הקשורה לתפקוד העובד או לצרכי העבודה.

13. ראה עע 420/06 ליאוניד קוגן נ' כפיר ביטחון ומיגון אלקטרוני בע"מ עמ' 1:

" אין מקום לקבוע שסעיף 3 לחוק פיצויי פיטורים חל רק בתנאי שהעובד הועסק לפחות 11 חודשים, וייתכנו מקרים שבהם עובד יהיה זכאי לפיצויי פיטורים גם אם הועסק פרק זמן קצר יותר. אם מתברר כי המעביד מעסיק עובדים בשיטת "הדלת המסתובבת", דהיינו מעסיק עובדים לפרק זמן קרוב לשנה, מסיים את העסקתם ללא סיבה הקשורה לתפקודם או לצרכי העבודה, אלא רק על מנת להימנע מתשלום זכויות המגיעות לעובדים לאחר שנת עבודה מלאה (פיצויי פיטורים, דמי הבראה וכו'), ומקבל עובדים חדשים במקומם, יש מקום לפסוק פיצויי פיטורים גם אם תקופת ההעסקה הייתה קצרה מ-11 חודשים. ככל שהקביעה בהסכם ההעסקה כי העובד יועסק לתקופה קצובה אינה נובעת מצרכי העבודה אלא מרצון להימנע מלשלם פיצויי פיטורים בתום תקופת ההעסקה, לא יהיה גם בקביעה זו כדי לשלול את תחולת סעיף 3 לחוק פיצויי פיטורים.

14. בנסיבות אלו לנתבעת לא הייתה סיבה ממשית לפטר את התובעת, כפי שגם ציינה בעצמה בתשובתה, הפיטורים היו רק בשל קיצוצים לקראת עונת החורף. הנתבעת הייתה יעילה למקום עבודתה ולכן הפיטורים לקראת תום שנה, לקראת צבירת הוותק והזכויות הנלוות לו, הינם פיטורים שלא כדין.

15. כמו כן, הנתבעת הוסיפה לציין בתשובתה כי "קיימת אפשרות במידה ותהיי מעוניינת לשוב ולעבוד לקראת פסח לתקופה בה אנו שוב מתגברים בעובדים".

16. לאור דברים אלו נראה כי הנתבעת נוקטת בגישת "הדלת המסתובבת", כלומר הנתבעת מפטרת עובדים שלה בסוף השנה, אשר בהם עובדים כמו התובעת בעלי וותק של שנה או קרוב לשנה, ולאחר מספר חודשים מגייסת אותם שוב מחדש לקראת חג הפסח (לאחר 3 חודשים). מכאן שניתן לראות בהפסקה עבודה זו כניסיון לפגוע ברציפות תקופת העבודה של העובדים בהם התובעת.

17. בחוזר מאת הנתבעת צוין כי "בתקופת החורף תיתכן ירידה במספר המשמרות עפ"י צרכי החברה ובהתאם ללוח הטיסות". כלומר הנתבעת מציינת בחוזר כי ייתכן צמצום משמרות, בעת עונת החורף, אולם נמנעת מלציין כי ייתכנו פיטורים קולקטיביים בעונה זו, ובכך נוהגת ברשלנות ובחוסר תום לב כלפי התובעת ועובדים אחרים כדוגמתה.

ראוי היה כי הנתבעת תנהג בתום לב ותציין, בחוזר ו/או בהסכם העבודה האישי שלה מול התובעת ואחרים, את העובדה שהיא נוהגת לפטר עובדים, בעת תקופת החורף, כפי שציינה בתשובתה מיום 16.04.12.

### ב.1.ב פיטורים ללא עריכת שימוע כדין:

18. התובעת פוטרה שלא כדין בין היתר משום שלא נערך לה שימוע כן ואמיתי, אם בכלל.

19. הנתבעת מנגד טוענת בתשובתה כי היא ערכה לתובעת שימוע, אולם "שימוע" אליו מתכוונת הנתבעת הינו שיחה שנעשתה לתובעת עם גב' גבי מאיר בה נאמר לה מפיה, כי עבודתה מופסקת זמנית בלבד וכי היא תשוב לעבוד בהמשך. לא זו אף זו, ששפת "השימוע" לכאורה, לא הייתה בשפתה של התובעת, רוסית, מכאן שלא היה ביכולתה להבין כשורה את דבריה של הגב' מאיר.

20. אם כן בעקבות אותו "שימוע" לכאורה, לא היה ברור לתובעת כי היא מפוטרת מעבודתה ואף לא הייתה ברורה לה סיבת הפיטורים ולמעשה עד היום בו קיבלה התובעת את התלוש האחרון, בו הופיע סעיף הודעה מוקדמת, לא היה ברור לה כי היא פוטרה לצמיתות.

21. לא זו אף זו, מעולם לא ניתנה לתובעת אפשרות לטעון את דבריה בנוגע לפיטורים הללו.

22. מכאן שככל שהנתבעת טען כי ערכה שימוע לתובעת, כפי שהיא מעלה בתשובתה, התובעת טען כי היה זה שימוע לכאורה בו הובהר לה כי עבודה תופסק זמנית בלבד.

23. "השימוע" לכאורה נערך שלא כדין וזאת מהסיבות כדלקמן:

- 123.1. לא הובהרה לתובעת מהי סיבת הפסקת העבודה;
- 123.2. לא הובהר לתובעת כי מדובר בהפסקת עבודה קבועה ולא זמנית;
- 123.3. החמור מכל, השימוע המדומה הנ"ל לא נערך בשפתה של התובעת, הלוא היא רוסית, ואף לא בוצע תרגום ראוי לשפתה באשר לדברים שנאמרו במהלכו של השימוע.
24. ראה לעניין זה ע"ע 001027/01 גוטרמן נ' המכללה האקדמית עמק יזרעאל (פס"ד מיום 7.1.03) בו קובעת כב' השופטת ארד (סעיפים 14 – 15):

"הלכה פסוקה היא, מימים ימימה, כי זכות הטיעון הינה מזכויות היסוד הראשוניות בשיטתנו המשפטית, ומקום של כבוד לה ביחסי העבודה בכלל, קל וחומר – עת נשקלת אפשרות לסיום העסקתו של עובד, בין בדרך של פיטורים ובין בדרך של חידוש חוזה עבודה. ודוק. זכות הטיעון איננה מטבע לשון, אין לראות בה "טקס" גרידא, שיש לקיימו, מצוות אנשים מלומדה, כדי לצאת חובה. זכות הטיעון נמנית על זכויות היסוד של שיטתנו המשפטית ומטרתה להביא לידי כך שתתקבל החלטה עניינית, מושכלת ומבוררת, תוך מתן תשומת לב מלאה ומשקל ראוי לעמדותיו ולעניינו של מי שעלול להיפגע מן ההחלטה. זוהי זכותו הראשונית של העובד לדעת מה הן הטענות המועלות נגדו, או בעניינו ובהתאם ליתן תגובתו להן, להציג את האידך-גיסא, מנקודת ראותו, ולנסות ולשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו ככל שיש בה לפגוע בזכויותיו (לענין זה ראו: דבע מח/ 3-148 שק"ם בע"מ נ' אפרים גרינברג, פד"ע כ' 141, 143).

25. הנתבעת פגעה בזכותה הטיעון של התובעת, שהינה זכות יסוד מהותית. זאת בכך שהנתבעת לא נתנה לתובעת הזדמנות כנה ואמיתית להשמיע את טענותיה כנגד פיטוריה, לא נשמע קולה ולא התחשבו בדעתה כלל וכלל.

26. ראה לגבי זכות הטיעון ע"ע 1290/02 ואח' מזינת ישראל נ' אלי שדה, פס"ד מיום 6.3.03, סעיף 15 לפסה"ד כדלקמן:

"זכות הטיעון איננה זכות ערטילאית הניתנת אך ורק לצאת לידי חובה. המעסיק אמור להאזין בלב פתוח ובנפש חפצה לטענותיו של העובד ולהתייחס, בין השאר, לגורמים ולנתונים אשר לדעת העובד, הם שהביאו לפיטוריו... ברי, כי בקיום הליך תקין ואמיתי של בירור מכלול הסיבות והנתונים באשר למספר הנרשמים המועט – הוא הליך השימוע – טמון היה סיכוי לפיתרון חלק מהבעיה...משלא ניתנה לתובעת זכות הטיעון יש לראות בפיטוריה כפיטורים שלא כדין. התובעת זכאית איפוא, לפיצוי בגין פיטוריה".

ב.1.ג. אי מתן סיבת הנמקה לפיטורים:

27. בבג"ץ 844/06 אוניברסיטת חיפה נ' אברהם עוז [פורסם בנבו], פס"ד מיום 14.5.08, נדונה הדרישה לגילוי רחב בכל הנוגע ליחסי עובד-מעביד, שם חוזקה החובה למסור לעובד שפוטר את הנימוקים שהובילו לפיטוריו.

28. בית הדין האזורי לעבודה בעניין ע"ב 5392/07 אלי פרג'ון נ' דואר ישראל 2008 (29) 822, עמ' 2-3 (להלן: "פרג'ון") קבע כי במהלך פיטורי עובדים הנערכים במסגרת צמצומים נדרשת התייחסות פרטנית של המעביד לכל עובד שפוטר. מכאן, שעל הנתבעת היה להבהיר לתובעת את סיבות פיטוריה בצורה מנומקת ופרטנית.

29. עוד קבע בית הדין בעניין פרג'ון כי נטל ההוכחה להראות שהעובד לא פוטר מחמת גילו או מכל סיבה אחרת שאינה עניינית- מוטל על המעביד, כל עוד הוכח כי לא היה בתפקודו של העובד כדי להקים עילה לפיטוריו

30. ראה לעניין זה עמ' 8 לפס"ד פרג'ון כדלקמן:

"במקרה דנן נראה כי אין חולק, שלא היה בהתנהגותו או במעשיו של התובע סיבה לפיטוריו. הנתבעת, לאורך כל ההליך כולו, לא העלתה כל טענה באשר לתפקודו של התובע בעבודתו, ואף דאגה להדגיש כי פיטוריו נבעו אך ורק בשל הליך ההתייעלות שעבר הדואר. משכך, עובר הנטל אל הנתבעת להוכיח כי

בהחלטה על פיטורי התובע לא נשקלו שיקולים זרים, ובענייננו, להוכיח כי לא נשקל נושא גילו של התובע באופן הפוסל את הפיטורים".

31. לאורך כל הליך הפיטורים לא העלתה הנתבעת אף לא טענה אחת באשר לתפקוד התובעת, מכאן שלא היה בתפקודה של התובעת כדי להקים עילה לפיטורים. להוכחת עובדה זו מובא קטע מתשובתה של הנתבעת לפיו הם היו מעוניינים בחזרתה של התובעת לעבודה והוא כדלקמן: "קיימת אפשרות במידה ותהיי מעוניינת לשוב ולעבוד לקראת פסח".

32. המסקנה היא שהנתבעת הינה עובדת טובה למשיבים וכי הם היו חפצים בחזרתה לעבודה בהמשך הימים ועל כן נטל ההוכחה עליהם להראות שהתובעת לא פוטרה משום שהייתה קרובה לצבירת וותק של שנה.

33. ראה לעניין זה ראה את סעיף 9 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה שענייננו נטל ההוכחה, כדלקמן: "(א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעביד, כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 ...

(2) לעניין פיטורים מהעבודה – אם הוכיח העובד שלא הייתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו".

34. בעניין פרג'ון בית הדין חיזק את מעמדה של החובה להציג הסברים ראויים לעובד וקבע כי אמירה בדבר פיטורים על רקע קולקטיבי אינה מספיקה. ראה עמ' 10 לפס"ד פורג'ון כדלקמן:

"ההכרה בצורך הכלכלי של המעביד כנימוק לגיטימי לפיטורי עובד, איננה בגדר אישור והכשר לפיטורים בלא תנאי, וללא הסבר ראוי. פיטורי צמצום ו/או פיטורים כלכליים אינם מילת קסם. אין בעצם קיומם בכדי לפטור את המעביד מחובתו להפעיל את כוחו וסמכויותיו כדין ובתום לב, ומעבר לכך אף בסבירות ומידתיות (ר' עס"ק 2/03, מרכז הירידים והקונגרסים בישראל בע"מ נ' ההסתדרות הכללית החדשה פד"ע לט' 106, פיסקה 7 לפסק הדין), באופן גלוי ושקוף".

35. מכאן שהסיבה בגללה פוטרה התובעת, צמצומי עובדים, אינה יכולה לעמוד לבדה במבחן הגילוי, המידתיות ותום הלב המוטלים על מעביד במערכת יחסיו עם העובד.

36. עוד קבע בית הדין כי על המעביד לערוך שימוע כן ואמיתי לעובד שפוטר וזאת טרם קבלת החלטה סופית בעניינו של אותו עובד (ראה עמ' 10 לפס"ד פרג'ון כדלקמן:

"גם כאשר מדובר בפיטורי צמצום, שומה על המעביד לזמן את העובד לפני שנופלת החלטה על פיטוריו, לשימוע כן ואמיתי, במהלכו יובהר לעובד מה כוונתו של המעביד בעניינו, בבחינת "לאן נושבת הרוח", ולאפשר לעובד להעלות את טענותיו תוך התייחסות אליהן באוזן קשובה ובלב פתוח, לרבות מתן אפשרות לעובד להציע דרכים אלטרנטיביות לצמצומים, כאלה שלא יחייבו את פיטוריו (ע"ע 1349/01 ופא אסחאק נ' מד"י, [פורסם בנבו], ניתן ביום 16.2.04, סע' 37; ע"ע 202/05 לשכת התעסוקה נ' נורית חורש, [פורסם בנבו], פס"ד מיום 7.8.05; י. לובוצקי ודוד א' פרנקל, "בנפתולי הזכות הניהולית לפטר בעידן המהפכה החוקתית", משפט ועסקים ג', הבטאון האקדמי של המרכז הבינתחומי הרצליה, תשס"ה 161)".

37. בענייננו לא רק שלא נערך שימוע כן ואמיתי לתובעת אלא גם שהתובעת לא הבינה מאז ומעולם ש"שימוע" טובב סביב פיטוריה, כל העת חשבה התובעת כי מדובר בהפסקת עבודה זמנית ורק עם קבלת התלוש האחרון הבינה התובעת כי מדובר בפיטורים.

38. לא זו אף זו, שמטרת השימוע הייתה ידועה מראש למשיבים, זה ברור כי כוונתם הייתה לפטר את התובעת ועוד אחרים במעמדה, כפי שגם ציינה בתשובה. מכאן שלתובעת לא הייתה הזדמנות כנה ואמיתית למנוע את פיטוריה ו/או להציע הצעות חלופיות לצמצומים. אומנם "נכון הדבר, זכות השימוע אינה טומנת בחובה את הזכות כי עמדת העובד תתקבל בהכרח. אולם על פי ההלכה הפסוקה יש לשמוע את העובד בלב פתוח ונפש חפצה. זאת, למרבה הצער, לא נעשה בענייננו" (מתוך פס"ד פרג'ון עמ' 11).

39. עוד ראה מתוך פס"ד פרג'ון בעמ' 11-12 כדלקמן:

"ניכר פגם המעמיד את הפיטורים כ"פיטורים פגומים": עיון בהחלטת הפיטורים מעלה כי לא ניתן ללמוד ממנה דבר באשר לשיקולים שנשקלו בעניינו האישי של התובע, ואין אף לא הסבר קצר על הטעמים שעמדו בבסיס ההחלטה לפטרו... לדעתנו גם כשמדובר בפיטורי צמצום שומה היה על הנתבעת לפרט בפני התובע מדוע דווקא הוא נכלל ברשימת המפוטרים (על עצם הצורך במתן נימוק לפיטורים, ר' גם: דב"ע מח/3-103 חיים גנאל נ' רשות הנמלים, פד"ע כ' 443, 450)".

40. גם בענייננו לא ניתן ללמוד על השיקולים שנשקלו באשר לפיטוריה הספציפיים של התובעת, סיבת הפיטורים היחידה שהועלתה ע"י הנתבעת קשורה לפן הקולקטיבי של פיטורי צמצומים ותו לא ועל כן על בית דין נכבד זה לקבוע כי מדובר בפיטורים שלא כדין.

#### ב.1.ד אי מתן הודעה מוקדמת לפיטורים:

41. חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001 (להלן: "חוק הודעה מוקדמת"), הקובע חובת הודעה מוקדמת על פי דין. הזכאות מוגדרת בסעיפים 3 לחוק, לעניין עובד במשכורת חודשית, לפי סעיף 3 בשישה חודשים הראשונים לעבודתו יום לחודש, לשישה חודשים נוספים - שישה ימים ועוד יומיים וחצי לכל חודש, ולאחר שנה - חודש.

42. אם כך שעל הנתבעת היה להעניק לתובעת הודעה מוקדמת של 6 ימים, דבר שלא קרה מעולם שכן התובעת פוטרה, זמנית להבנתה, לאלתר.

43. ראה אם כן סעיף 7 (א) לחוק הודעה מוקדמת באשר לתוצאות אי מתן הודעה מוקדמת כדלקמן:

"(א) מעביד שפיטר עובד ולא נתן לו הודעה מוקדמת לפיטורים כאמור בחוק זה, ישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת. "שכר רגיל" לעניין זה מוגדר בסעיף 1 לחוק הודעה מוקדמת כ"שכר העבודה המובא בחשבון לעניין חישוב פיצויי פיטורים", לפי סעיף 13 לחוק פיצויי פיטורים.

44. ע"א 10961/04 המוסד לביטוח לאומי נ' מתן גוטר וחא', עמ' 6 כדלקמן:

"לא למותר להזכיר כי בדברי ההסבר לחוק הודעה מוקדמת (הצעות חוק תשס"א, 380) נאמר, כי "חיוב שני הצדדים ליחסי העבודה יאפשר למי מהם להתכונן לסיום היחסים ולחפש מקום עבודה או מעביד חילופיים", וכן (בקשר לחיוב בפיצוי כנוצר) - כי "מעביד אשר לא יתן הודעה מוקדמת לעובד שבכוונתו לפטר יחויב בפיצויים".

45. הנתבעת לא נתנה לתובעת אפשרות "להתכונן" לסיום היחסים ולחפש מקום עבודה חלופי ומשכך הינה חייבת בפיצויים כלפי התובעת.

46. ראה גם ע"א 9784/05 עיריית תל אביב יפו נ' 1 ידידיה גורן, עו"ד (להלן: "עניין גורן") עמ' 49:

"תקופת ההודעה המוקדמת נועדה לענות על הציפייה של צדדים לחוזה שלא נקצב מועד לסיומו, שאם יבוטל החוזה יכנס הביטול לתוקף רק לאחר חלוף זמן סביר ממועד מתן הודעת הביטול (ע"א 442/85 משה זוהר ושות' נ' מעבדות טרבנול, פ"ד מד(3) 661, 707 (1990) (להלן: "עניין זוהר"))".

47. אם כן בענייננו, התובעת לא קיבלה הודעה מוקדמת לפיטוריה ולא חלף זמן סביר בין מתן הודעת הפיטורים לפיטורים בפועל, דבר הפוגע ביסוד הצפיות ובתום ליבה של הנתבעת.

48. עוד יש לציין כי העובדה שהנתבעת פיטרה את התובעת ללא מתן הודעה מוקדמת מאששת את חוסר תום ליבה בכל הנוגע לכל הליך הפיטורים של התובעת.

49. לא זו אף זו שבחווזה העבודה בין התובעת לנתבעת בסעיף 3.2 נכתב כי "כל אחד מן הצדדים יהיה רשאי להביא את עבודת העובד לידי סיום על ידי מתן הודעה מוקדמת בכתב כנדרש על פי דין". (חווזה העבודה מצ"ב ומסומן כנספח ה' לבקשה לאישור תובענה זו).
50. כאמור הנתבעת לא נתנה לתובעת הודעה מוקדמת על פי דין ולא על פי החווזה ביניהם כפי שהוצג לעיל.
51. בנסיבות לעיל יש לקבוע כי על הנתבעת לשלם פיצויים על אי מתן הודעה מוקדמת לפיטורים כפי שנקבע בדין ובפסיקה.
- ב.1.ה. אי מתן פיצויי פיטורים ודמי הבראה:**
52. ראה סעיף 1 לחוק פיצויי פיטורים להגדרת הזכאות של עובד לפיצויי פיטורים:
- "1. (א) מי שעבד שנה אחת ברציפות – ובעובד עונתי שתי עונות בשתי שנים רצופות – אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד ופוטר, זכאי לקבל ממעבידו שפיטרו פיצויי פיטורים".
53. כמו כן, באשר לפיטורים בסמוך לתום שנת עבודה ראשונה סעיף 3 לחוק קובע כדלקמן:
- "אימתי פיטורים אינם פוגעים בזכויות: פיטורים סמוך לפני סוף שנת עבודה ראשונה, יראו אותם – אם לא הוכח היפוכו של דבר – כאילו נעשו מתוך כוונה להימנע מחובת תשלום פיצויי פיטורים ואין פיטורים כאלה פוגעים בזכות הפיצויים".
54. בהתאם לסעיפי החוק הנ"ל על הנתבעת לשלם לתובעת פיצויי פיטורים שכן פיטוריה נעשו בסמוך לסף שנת העבודה הראשונה, קרי לאחר 10 חודשים ו- 25 ימים כאמור.
55. כמו כן, התובעת לא קיבלה דמי הבראה כנדרש, ראה סעיף 2 לנספח א' לחווזה העבודה בין הצדדים בו מצוין כי: "2.1 העובד יהיה זכאי לחופשה שנתית, דמי הבראה ... על פי דין".
56. מכאן ובהתאם לזאת על בית דין נכבד זה לחייב את הנתבעת לשלם לתובעת פיצויי פיטורים, דמי הבראה וזאת על פי דין.
- ב.1.ו. אי ביצוע הפרשות לפנסיה:**
57. על פי צו ההרחבה לפנסיית חובה בישראל, תנאי הזכאות לפנסיה הם כדלקמן:
- "תנאי הזכאות לפנסיה:**
- על כל עובד החל מגיל 21 לגבר ו- 20 לאישה ועד גיל פרישת חובה עפ"י חוק גיל הפרישה, שהוא גיל 67 לגבר ולאישה, ורק אם העובד פרש מעבודה בגיל זה או לאחרינו ומקבל "קיצבה" שלא מהמוסד לביטוח לאומי.
  - כל עובד שישלים 6 חודשי עבודה זכאי לביצוע הפרשות.
  - עובד שהתחיל לעבוד במקום עבודה והינו בעל הסדר לביטוח פנסיוני יהיה זכאי להיות מבוטח מהיום הראשון לעבודה. ביצוע ההפרשות יחל לגביו לאחר 3 חודשי עבודה רטרואקטיבית למועד תחילת עבודתו, או בתום שנת המס, המוקדם מביניהם".
58. כאמור, התובעת אמורה הייתה לקבל הפרשות פנסיה מהחודש הראשון בו החלה לעבוד אצל הנתבעת, משום שכבר הייתה בעלת הסדר ביטוח פנסיוני כאשר החלה לעבוד אצלה.
59. מכאן, שככל שהנתבעת לא עשתה כן ולא הפרישה לתובעת את רכיבי הפנסיה האמורים, על פי חוק, בכך הפרה את צו ההרחבה הנ"ל.
60. יודגש כי צו ההרחבה הנ"ל חל על כל עובדי המשק ולכן חל גם על התובעת.



61. בנסיבות לעיל על בית דין נכבד זה לחייב את הנתבעת לשלם לתובעת את דמי הפנסיה המגיעים לה על פי דין.

62. סופו של דבר,

הנתבעת פיטרה את התובעת שלא כדין ופעלה בניגוד לחובת תום הלב. הנתבעת טוענת כי פיטורי התובעת נעשו מחמת צמצומים, ככל שנה וכי התובעת איננה העובדת היחידה שפוטרה ועובדות נוספות בתפקידה פוטרו גם הן.

63. אומנם "פיטורי צמצומים" ייתכנו, אולם על חברה המשתמשת ב"פיטורי צמצומים" לנהוג באופן זהיר וכדין, כמו כן "פיטורי צמצומים" כגון אלו ישמשו את החברה רק לצורך "הצלת" מצבה ולא ישמשוה באופן סיסטמתי בכל שנה.

64. משכך, בעניינינו זה לא המקרה, שכן הנתבעת נוהגת לפטר את עובדיה בכל סוף שנה, בעונת החורף ומגייסת אותם חזרה לעבודה בכל שנה, לקראת תקופת חג הפסח. כלומר הנתבעת נוהגת באופן קבוע לפטר עובדים בעונת החורף, קרי בסוף השנה, בדיוק לפני שעובדים כגון התובעת צוברים וותק של שנה בעבודה שבעקבותיהם הם רוכשים זכויות סוציאליות מהמעסיק.

65. כלומר, הנתבעת מפטרת עובדים לפני תום השנה ומחזירה אותם לקראת אמצע השנה (בחג הפסח) ובכך קוטעת את "מעגל" הוותק של העובדים ומונעת מעצמה תשלום זכויות סוציאליות לעובדים כפי שפורטו עד כה כגון: פיצויי פיטורים, דמי הבראה ועוד.

לחילופין, ככל שבית דין נכבד זה יקבע כי אין בפיטורים הקולקטיביים הללו מעין פגיעה בזכויות התובעת אזי שלכל היותר מתבקש בית דין נכבד זה לקבוע כי הייתה פגיעה קשה בדרך פיטוריה של התובעת כפי שהובהר עד כה.

#### יא. הסעדים המבוקשים

66. התובעת תטען כי על בית הדין הנכבד להורות לנתבעת להשיב לכל אחד מחברי הקבוצה את הפיצויים המגיעים לו במסגרת פיטורים כדין.

67. התובעת תטען כי הנזק בגין הפיטורים שלא כדין עומד על סך של 4,951 ₪ לעובד לכל שנת עבודה. לכן בהנחה ופוטרו 1,000 עובדים אזי הפיצוי המינימאלי בגין הפיטורים שלא כדין, יעמוד על סך של 4,951,000 ₪ ל-1,000 עובדים לכל שנת עבודה.

68. לאור כל האמור לעיל מתבקש בית הדין הנכבד להורות על הסעדים הבאים:

68.1. תשלום פיצויים בגין פיטורים שלא כדין, על כל רכיביהם כפי שפורטו עד כה, בצירוף פיצוי בגין רכיב "אי עריכת שימוע כדין" כולל ריבית והצמדה.

68.2. ליתן צו מניעה שיורה לנתבעת על הפסקת שימוש במדיניות הפיטורים שלא כדין, לעיל.

68.3. לפסוק גמול מיוחד לתובעת וכן שכר טרחה לבאי כוחה כאמור.

69. לבית הדין הנכבד הסמכות העניינית והמקומית לדון בבקשה זו, לאור מהותה ולאור מקום מושבה של הנתבעת.

~~יונתן ון- לואן, עו"ד~~

ב"כ התובעת

נספח ה'

## ט י ו ט א עובדים חדשים

1

### ח ו ז ה

שנערך ונחתם בתל אביב, ביום \_\_\_\_\_ בחודש \_\_\_\_\_ שנת \_\_\_\_\_

גיימס ריצ'רדסון MGS שותפות מוגבלת  
ת.ד. 90, נמל התעופה "בן גוריון", 70100 (להלן: "החברה")  
**מצד אחד:**

זיוקומה גלינה  
ת"ז: 326838026 מגורים: קרל נטר 28 ראש"צ  
**מצד שני:**

הואיל והחברה מעוניינת להעסיק את העובד והעובד מעוניין לעבוד בחברה, והכל בהתאם ובכפוף להוראות ולתנאים שלהלן;

### לפיכך, הוצאה, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלהלן:

1. **תיאור התפקיד**  
העובד יועסק על-ידי החברה בתפקיד **נציג מכירות**. תפקיד העובד, סמכויותיו והמטלות שיהא עליו לבצע, יוגדרו ויקבעו, מעת לעת, על ידי הממונים עליו. בביצוע התפקיד בחברה, יהיה העובד כפוף למי שתקבע הנהלת החברה, ויפעל על-פי הנחיותיו והוראותיו, כפי שתיתנה מעת לעת.
2. **תמורה והטבות**  
בתמורה לביצוע תפקידו ומילוי כל התחייבויותיו של העובד, העובד יחיה זכאי, במהלך תקופת עבודתו, לקבל את המשכורת, הזכויות, ההטבות והתנאים הנלווים הכלל כמפורט ובהתאם לתנאים המפורטים בנספח התנאים המצורף **כנספת א'**, וכמופיע בין היתר גם ב"הודעה על תנאי העבודה" המצורפת **כנספת ב'** לחוזה זה.
3. **תקופת החוזה**  
3.1 תחילת עבודתו של העובד בחברה תהיה ביום **23.03.11**. מוסכם כי 3 (שלושת) החודשים הראשונים של תקופת ההעסקה יחשבו כתקופת נסיון, במהלכה החברה תבחן האם העובד מתאים לתפקיד ועומד בסטנדרטים ובדרישות החברה.  
למרות האמור לעיל, עבודתו של העובד לא תתחיל עד אשר יתקבלו בחברה כל האישורים הנדרשים מהרשויות להעסקתו, לרבות אישור להעסקה מרשות שדות התעופה ("רש"ת"). העובד מצהיר בזאת כי ידוע לו כי תחילת העסקתו בחברה כפופה לקבלת האישורים האמורים, וכי בהיעדר אישורים מספקים, על פי שיקול דעתה הבלעדי של החברה, עד 30 ימים מיום חתימת חוזה זה, חוזה זה לא ייכנס לתוקפו ו/או יבוטל מיידית.  
העובד מאשר כי ידוע לו הדרישה לאישורים, לרבות אישורה של רש"ת, איננה בשליטת החברה וכי הוא מתחייב כי אין ולא יהיו לו טענות ו/או דרישות כלשהן כלפי החברה, אם וככל שעקב אי קבלת האישורים הנדרשים ו/או שליטתם, העובד לא יחל את עבודתו בחברה ו/או יסיימה בכל עת.
- 3.2 תקופת עבודתו של העובד על-פי חוזה זה תהיה לתקופה **בלתי קצובה** החל מיום תחילת עבודתו כאמור בסעיף 3.1 לעיל. כל אחד מהצדדים יהיה רשאי להביא את עבודת העובד לדין סיום על-ידי מתן הודעה מוקדמת בכתב כנדרש על פי דין.
- 3.3 בכל מקרה של סיום עבודה בהודעה מוקדמת, תהיה החברה רשאית להביא עבודת העובד לדין סיום באופן מידי, או להביאה לדין סיום בכל עת במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, ובמקרה כזה תשלם החברה לעובד פדיון הודעה מוקדמת, מלא או חלקי, אם וככל שנדרש על פי דין.
- 3.4 חרף האמור לעיל, רשאית החברה לפטר את העובד באופן מידי וללא פדיון ההודעה המוקדמת, במקרה והעובד ביצע כל אחד מהמקרים הבאים: מעילה, גניבה, עבירה פלילית, פעולה שיש עימה קלון, הפרת התחייבות לסודיות ו/או לאי-תחרות, הפרת משמעות חמורה, הפרת אמונים, הפרה יסודית אחרת של חוזה העבודה, ו/או בכל מקרה שבו ניתן לפטר את העובד תוך שלילה חלקית או מלאה של פדיון הודעה מוקדמת ו/או פיצויי פיטורים על פי דין (כל מקרה כמפורט בסעיף זה יכונה להלן "**פיטורים בנסיבות חמורות**").
- 3.5 העובד מתחייב כי בכל מקרה בו יפסיק לעבוד בחברה, יעביר באופן מסודר ולפי הנהלים וההוראות שינתנו על-ידי החברה את תפקידו ואת המסמכים והפרויקטים שהוא מטפל בהם - למי שהחברה תקבע, באופן שיאפשר לאותו אדם להמשיך בביצוע תפקידיו של העובד באופן מסודר ומבלי שיגרם נזק לחברה.
- 3.6 העובד מתחייב להחזיר לחברה מיד עם סיום עבודתו כל נכס ו/או רכוש של או מטעם החברה אשר בחזקתו. מובהר כי אם וככל שיעמדו לרשותו של העובד כל נכס ו/או רכוש כאמור, לעובד לא תהיה כל זכות עכבון לגביהם והעובד מוותר בזאת על כל זכות עכבון כאמור.
- 3.7 עם סיום יחסי עובד מעביד, ככל שנדרש על פי הדין, החברה תשלם לעובד פיצויי פיטורים לפי חישוב על פי הדין. למרות האמור לעיל, במקרה של פיטורים בנסיבות חמורות (כהגדרתם לעיל) החברה לא תשלם את פיצויי הפיטורים כאמור.

### 4. **נאמנות העובד לחברה וקיום נהלי החברה**

- 4.1 העובד מתחייב כלפי החברה:  
למלא את תפקידו ביושר, במסירות, במיומנות, ובנאמנות, ולהקדיש לעבודתו את ידיעותיו, זמנו, מרצו וכישוריו.
- 4.2 לא לעסוק בתקופת עבודתו בחברה, במישרין או בעקיפין, בכל עבודה אחרת, בין בתמורה ובין שלא בתמורה, אלא אם כן קיבל לכך את אישור החברה מראש ובכתב.

- 4.3 פרט לאמור בחוזה זה, לא לקבל, בקשר לעבודתו בחברה, כל תמורה או טובת הנאה כלשהי, מגורם כלשהו; להודיע לחברה על כל עניין או נושא, אשר יש לו בו עניין אישי או העלול ליצור ניגוד אינטרסים עם תפקידו אצל החברה; למסור לחברה כל ידע ו/או מידע המתייחסים לחברה ו/או העשויים להיות שימושיים לחברה ו/או העלולים לפגוע בחברה, ולא להעביר או למסור ידע או מידע כאמור לצד שלישי כלשהו; כגון: מידע על מבצעים, מחירים, ומותגים מתחרים. בתקופת עבודתו בחברה ולאחר סיומה - לא לסייע לכל תביעה אזרחית שתוגש נגד החברה, אלא אם סיוע כאמור הינו חובה על-פי דין, ולסייע לחברה, לבקשתה, באופן סביר, בכל תביעה בה החברה תהיה מעורבת; לנקוט במסגרת תפקידו כל צעד הדרוש להגנה על האינטרסים של החברה, קנייניה, זכויותיה, שמה הטוב והמוניטין שלה, וככל שנדרש במסגרת תפקידו - לייצג את החברה בצורה הולמת.
- 4.4 העובד מצהיר שאין מניעה חוקית או תזוית להתקשרותו בחוזה זה, ביצוע התחייבויותיו על פיו ו/או עבודתו בחברה לא יהוו הפרה של הסכם או התחייבות שהוא צד להם או שהינו כפוף להם, לרבות הסכמה עם צד שלישי כלשהו, וכי לא ישתמש במהלך עבודתו בחברה במידע סודי של צד שלישי כלשהו, לרבות מעביד קודם שלו.
- 4.5 העובד מודע ומאשר כי לאור אופיו של מקום העבודה והרגישות הביטחונית, החברה עשויה מעת לעת לבקש אודות העובד תעודות יושר ו/או אישורים אחרים מהרשויות והעובד מסכים לכך ומתחייב לשתף פעולה ככל הנדרש, וכן מתחייב לעבור מפעם לפעם בדיקות רפואיות, לרבות בדיקות מדגמיות לשימוש בסמים ו/או אלכוהול, ולהביא אישורים רפואיים כפי שידרשו מעת לעת על מנת להבטיח את המשך התאמתו לביצוע תפקידו במקום העבודה.
- 4.6 העובד מצהיר ומאשר, כי ידוע לו שהידועות והמידע שנמסרו ו/או שיימסרו לו ו/או שרכש ו/או שירכוש ו/או שהגיעו ו/או שיגיעו לידיעתו תוך כדי ו/או עקב עבודתו בחברה, בקשר לחברה, לעסקיה ולפעילותה ומידע של צדדים שלישיים המגיע לידי החברה, בין אם טומן כסודי ובין אם לאו (להלן כל האמור לעיל: "המידע הסודי"), הינם סודיים ביותר ובעלי ערך רב עבור החברה, מהווים סודיות מקצועיים ומסחריים של החברה, וגילויים יגרום לחברה נזקים והפסדים כבדים, ומתחייב לשמור בסודיות מוחלטת, את המידע הסודי וכל חלק ממנו, ולא לעשות בו כל שימוש בין במישרין ובין בעקיפין, וזאת תן בתקופת עבודתו בחברה ותן לאחריה, ללא הגבלת זמן. מבלי לגרוע מהתחייבויותיו בחוזה, ובנוסף להן, העובד מתחייב כי מיד עם בקשת החברה או סיום עבודתו בחברה, לפי המוקדם, יחזיר לרשות החברה כל מסמך, חפץ וכדומה אשר יש בהם ו/או עליהם מידע סודי וימחק כל קובץ שברשותו אשר עליו מידע סודי. "החברה" בסעיף זה - החברה וכן כל חברת אם, חברת בת או חברה קשורה שישנה ו/או שתהיה לחברה. למען הסר ספק, העובד מצהיר ומאשר כי התחייבויותיו על פי סעיף זה יחולו גם לאחר סיום יחסי העבודה בינו לבין החברה, מכל סיבה שהיא. מבלי לגרוע מכלליות האמור, העובד מתחייב לשמור בסודיות את תנאי העסקתו בחברה ולא לגלות אותם לאחרים). העובד מצהיר ומסכים לכך שהחברה מקבלת אותו לעבודה בהסתמך, בין היתר, על התחייבויותיו בסעיף זה וכי הפרת תנאי הנספח תיחשב הפרה יסודית של חוזה זה.
- 4.7 לקרוא את התקנון למניעת הטרדה מינית במקום העבודה, התלוי על לוח המודעות, כפי שיהיה בתוקף מעת לעת, ולנהוג ולהתנהג בהתאם לאמור בתקנון. האחראית בחברה לנושא יישום החוק למניעת הטרדה מינית היא גבי סוזי קלומיטי, שאליה ניתן לפנות בכל הקשור לנושא, בטלפונים הבאים: 03 - 9727277.
- 4.8 העובד מאשר ומסכים שחווה זה הינו אישי ומיוחד, ומסדיר באורח בלעדי את מכלול היחסים בין החברה לבין העובד, ולא תהיה נפקות לכל הסכם, התחייבות ו/או הסכמה, אם ישנם, בנוגע לעניינים הנ"ל, עובר לחתימת חוזה זה, ולא יחולו על היחסים שבין העובד לחברה כל הסכם, נוהג ו/או מנהג החלים או שיתולו (אם בכלל) על עובדים אחרים בחברה והעובד לא יהיה זכאי ולא ידרוש כל תשלום ו/או תמורה ו/או טובות הנאה מן החברה, אלא אם פורטו מפורשות בחוזה זה. למען הסר ספק, מבלי לגרוע מן האמור לעיל, במקרה שבעניינים האמורים בחוזה זה או באיזה מהם, בכל זאת חלות או יחולו על העובד הוראות מכח דין, הסכם קיבוצי או צו הרחבה, ייחשבו הוראות חוזה זה כבאות במקום, או לכל הפחות, על חשבון הוראות האחרות הללו.


**שנות**

5. המבוא לחוזה זה והנספחים לו מהווים חלקים בלתי נפרד ממנו. כותרות הסעיפים הינן לצרכי נוחות בלבד ואין להשתמש בהן לצורך פרשנות חוזה זה.
- 5.1
- 5.2 כתובות הצדדים לצרכי חוזה זה הן כמפורט במבוא לו, וכל הודעה אשר תשלח בדואר רשום מצד אחד למשנהו, לפי הכתובת האמורה, תחשב כאילו התקבלה אצל הנמען 72 שעות מעת מסירתה למשלוח בבית דואר בישראל, ואם נמסרה ביד - מעת מסירתה.

כל שינוי או תוספת לחוזה זה יהיה תקף אך ורק אם נעשה בכתב ונחתם על ידי שני הצדדים, ואין בויתור או אי-עמידה של החברה על קיום הוראה כלשהי על-ידי העובד במקרה אחד, כדי להוות ויתור או לחיבה באופן כלשהו במקרה אחר.

4. האמור בחוזה זה בלשון זכר (וזאת מטעמי נוחות בלבד) מכוון ומתייחס גם ללשון נקבה, לפי המקרה.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

  
 \_\_\_\_\_  
 העובד

James Richardson-M.G.S. Limited Partnership  
 by its general manager J.R.-M.G.S. Management Ltd

## נספח א

### נספח תנאים והטבות

לחוזה עבודה גיימס ריצ'רדסון MGS שותפות מוגבלת ("החברה") לבין זיוקמה גלינה מיום 23.03.11

- 1. משכורת**
- 1.1 העובד יהיה זכאי לשכר שעתי ברוטו בסך של 15.00 ₪ עבור כל שעת עבודה. כמו כן, בכפוף לשיקול דעת החברה ולמדיניותה כפי שתהיה מעת לעת, ישתלמו לעובד עמלות ממכירות. מובהר כי אם וככל שבחודש מסוים שכר הבסיס בתוספת העמלות (אם ישולמו) לא יגיעו לכדי שכר המינימום על פי דין, החברה תשלם לעובד תוספת לשכר החודשי, כך ששכרו לא יהיה נמוך משכר המינימום על פי דין.
- מובהר כי לחברה שמורה הזכות, בכל עת, להפסיק לשלם עמלות (אם שולמו) ו/או לקבוע שיעורים שונים של העמלות ו/או לקבוע כי העמלות לא תשולמנה לעובד שעבודתו הופסקה, מכל סיבה שהיא, באמצע תקופת חישוב המשכורת הרלבנטית.
- 1.2 אם וככל שהעובד יידרש לעבוד שעות נוספות, ישולם לעובד גמול שעות נוספות כנדרש על פי דין.
- 1.3 מובהר כי משכורתו של העובד תשולם לו בהתאם לשעות העבודה אשר ביצע בפועל, על פי רישומי החברה. העובד מתחייב כי יהיה זמין לבצע בין 5 ל- 6 משמרות בשבוע, בהתאם לדרישות החברה. על אף האמור, מובהר בזאת כי החברה אינה מחויבת לשבץ את העובד למספר משמרות מינימלי כלשהו בשבוע. השיבוץ למשמרות, יפורסם על גבי לוח המודעות לפני תחילת השבוע הרלבנטי.
- 1.4 העובד זכאי להשתתף בשירותי הסעות של החברה לעבודה וחזרה ממנה (ככל שמתגורר באזור אליו מגיעות ההסעות). לחילופין, יהיה העובד זכאי להחזיר נסיעות על פי הדין.
- 2. חופשה שנתית, דמי הבראה, ימי מחלה ומילואים:**
- 2.1 העובד יהיה זכאי לחופשה שנתית, דמי הבראה, ימי מחלה ותשלום בעת שירות מילואים על פי דין.
- 2.2 מועדי החופשה ייקבעו על ידי החברה, בהתאם לצורכי החברה, בהתחשב, במידת האפשר ברצונות העובד ובצרכיו, יצוין כי במהלך החגים (פסח/ראש השנה וכו') וחודשי הקיץ בין החוד' יוני-לאחר החגים, לא יאשרו חופשות מלבד מקרים חריגים ובאישור מנהל ישיר בלבד.
- 2.3 העובד מחויב לנצל בכל שנה לפחות מחצית ממכסת ימי החופשה להם זכאי, לרשות העובד ייצברו רק ימי החופשה העודפים, וצבירתם תהא למשך שנתיים בלבד. העובד לא יהיה זכאי לכל תשלום או פדיון עבור ימי החופשה אשר לא ניתן לצברם.
- 3. מיסוי**
- העובד ישא בכל המיסים ותשלומי החובה שיחולו בקשר עם כל הסכומים, ההטבות, הזכויות וטובות החנאה אשר יוענקו לו על-פי חוזה זה ו/או במסגרת עבודתו בחברה. החברה תהיה רשאית לנכות במקור מכל תשלום שיגיע ממנה לעובד את המס ו/או תשלום חובה אחר שניכוי נדרש על-פי כל דין.
- 4. קרן פנסיה**
- 4.1 החברה תבטח את העובד בקרן פנסיה מקיפה או בביטוח מנהלים שאושר כקופת גמל לקצבה הכולל כיסוי למקרה של מוות ונכות ("ביטוח מנהלים"), על פי בחירת העובד, וזאת בהתאם להוראות הצו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק ("הצו"), לאחר 6 חודשי עבודה רצופים.
- חובת תשלום המסים שיחולו, אם יחולו, לגבי כל הפרשה מעבר לתקרות המוכרות לצרכי מס הכנסה, תחול על העובד בלבד.
- העובד נותן בזאת לחברה הוראה בלתי חוזרת לנכות ממשכורתו את תלקו בהתאם להוראות הצו, ולהעבירו לקרן הפנסיה.
- 4.2 מובהר בזאת כי הכספים אשר יופרשו עבור העובד מכוח הצו בגין פיצויי פיטורים, יבואו במקום פיצויי פיטורים בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגינם תבוצע ההפרשה.
- 4.3 החברה תהיה רשאית להחזיר הכספים אשר יופרשו עבור העובד מכוח הצו בגין פיצויי פיטורים, לידיה רק במקרים הבאים: (א) אם משך העובד את הכספים מקרן הפנסיה/ ביטוח המנהלים לפני שקמה לך או לשאיריו וזאת לקבלת כספים מקרן הפנסיה/ביטוח המנהלים לפי תקנונם בשל מוות, נכות או פרישה בגיל 60 ויותר; או - (ב) אם נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכוח סעיפים 16 ו- 17 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג- 1963.

4.4 מובהר כי על ההפרשות והניכויים לקרן הפנסיה או ביטוח המנהלים, על פי העניין, יחולו הוראות תקנות קרן הפנסיה ו/או חברת הביטוח הרלבנטית, כפי שיהיו מעת לעת והוראות כל דין, לרבות ומבלי לגרוע הוראות הממונה על שוק ההון במשרד האוצר.

4.5 העובד יהיה רשאי להורות לחברה, לחלק את סכומי ההפרשות והניכויים השונים בין פוליסות שונות ובמסלולי חסכון שונים, לרבות ומבלי לגרוע ביטוח מנהלים, על פי שיקול דעתו, ובלבד ששך עלויות וחבויות המעביד בקשר עם הפרשות וניכויים אלו (והכספים והזכויות המצטברים בגינם) לא תגדלנה מעבר למפורט בסעיף זה.

**נספח ב**

**נספח הודעה על תנאי עבודה**

לחווה עבודה בין גיימס ריצ'רדסון MGS שותפות מוגבלת ("החברה") לבין ("העובד") זיוקמה גלינה מיום 23.03.11

שם המעביד:	גיימס ריצ'רדסון MGS שותפות מוגבלת
הישות המשפטית:	חברה פרטית
מס' זהות:	/ מס' רישום (תאגיד):
מען:	ת.ד. 90, נמל התעופה בן גוריון, 70100
שם העובד:	זיוקמה גלינה
מס' זהות:	326838026
מען:	קרל נטר 28 ראש"צ

2. תאריך תחילת העבודה: 23.3.11  
 תקופת החווה מיום 23.03.11  
 תקופת החווה אינה קצובה

3. תפקידו העיקריים של העובד הם כדלהלן:
- מכירת פריטים
  - מתן שירות ללקוחות
  - הזנת סחורות בחנות
  - שמירה וסיוע בניקיון החנות
  - עזרה באיסוף עגלות ובמתסנים
  - קידוד והחלפת מוצרים
  - החלפת בעלי תפקידים אחרים
  - מטלות אחרות, לפי הצורך

4. שם הממונה הישיר על העובד או תואר התפקיד של הממונה הישיר: ירדן צביקה

5. הבסיס שלפיו משולם השכר: שכר שעה

אם שכרו של העובד אינו נקבע על פי דירוג מכת הסכם קיבוצי - סך כל התשלומים הקבועים שישולמו לעובד כשכר עבודה (ברוטו) בהתאם לבסיס השכר, הוא 15.00 שקלים חדשים לשעה, בתוספת עמלות ובכל מקרה סכום שלא יפחת משכר המינימום. פירוט כלל התשלומים שישולמו לעובד כשכר עבודה הוא כלהלן:

תשלומים קבועים	תשלומים שאינם קבועים
סוג התשלום	מועד התשלום
משכורת חודשית	מועד התשלום
לא יאוחר מהיום ה-9 לכל חודש קלנדרי	סוג התשלום
	מועד התשלום
אורכו של יום העבודה הרגיל של 7-9 שעות למשמרת העובד	אורכו של שבוע עבודה
	הרגיל של שבוע עבודה עפ"י צרכי החברה

8. יום המנוחה השבועי של העובד: ישתנה משבוע לשבוע, בהתאם למשמרות

9. תשלומים בעבור תנאים סוציאליים שהעובד זכאי להם: (לאחר 6 חודשי עבודה תצופים)

**ט י ו ט א עובדים חדשים**

סוג התשלום	הגוף המקבל ושם התכנית	אחוז ההפרשה של העובד*	אחוז ההפרשה של המעביד*	תאריך תחילת התשלום
פנסיה מקיפה או ביטוח מנהלים המאושר כקופת גמל לקצבה הכולל כיסוי למקרה של מוות ונכות	על פי בחירת העובד:	0.83%	0.83%	בגין תגמולים, בגין פיצויי פיטורים

אין באמור בהודעה זו כדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובד מכח כל דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה.  
 \* אחוזי ההפרשות של העובד והמעביד יעודכנו, מדי שנה (בכפוף להמשך העסקה של העובד אותה עת), בהתאם להוראות צו הרחבה בדבר ביטוח פנסיוני מקיף במשק, על פי הטבלה שלהלן:

החל מיום... ואילך	הפרשות מעסיק	הפרשות עובד	הפרשות המעסיק לפיצויים	סה"כ
1.1.2009	1.66%	1.66%	1.68%	5%
1.1.2010	2.5%	2.5%	2.5%	7.5%
1.1.2011	3.33%	3.33%	3.34%	10%
1.1.2012	4.16%	4.16%	4.18%	12.5%
1.1.2013	5%	5%	5%	15%

הודעה זו אינה הסכם עבודה, אלא הודעת המעביד בדבר עיקר תנאי העבודה; אין באמור בהודעה זו כדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובד מכח כל דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה.

תאריך \_\_\_\_\_  
 חתימת העובד: \_\_\_\_\_

חותמת המעביד  
 James Richardson-M.G.S. limited partnership  
 by its general: J.R-M.G.S Management Ltd.



שם: זיוקמה גלינה

ת.ז.: 326838026

כתובת: ראשלי"צ

לכבוד

ג'יימס ריצ'רדסון פרופריטרי לימיטד (להלן: "החברה")

### הסכמה בדבר שינוי חישוב משכורת

אני הח"מ, זיוקמה גלינה מאשר/ת בזה, כי בהתאם להסכמה המשותפת שהושגה ביני לבין החברה, אני מסכים/ה לאופן עבודתי וחישוב התגמול הכספי שלי, כך שהחל ממשכורתי בגין חודש אפריל 2011, (המחושבת מיום 10.4.2011) משכורתי החודשית (ברוטו) תחושב כלהלן, וזאת על אף כל הסכמה ו/או נוהג ו/או הבנה אחרים, אם וככל שהיו, בינינו, בקשר עם העניינים האמורים, אשר אם וככל שהיו, מבוטלים בזאת:

בגין עבודתי אהיה זכאית לשכר בסיס ברוטו עבור כל שעת עבודה בסך 22.00 ש"ח.

משכורתי תשולם לי בגין שעות העבודה אשר עבדתי בפועל, על פי רישומי החברה, ובמשמרות אשר עבדתי בהתאם ללוח המשמרות שמפורסם על ידי החברה, מעת לעת, על-פי נהליה. מוסכם במפורש כי מספר המשמרות בשבוע יהיה בין 5 ל-6. אני מאשר/ת כי מצד אחד אהיה זמין לבצע לפחות 5 משמרות בשבוע, בהתאם לדרישות החברה, וכי מצד שני, החברה אינה מחוייבת לדרוש ממני לעבוד יותר מ 6 משמרות בשבוע.

ידוע לי ואני מסכים/ה, כי כל ההפרשות הסוציאליות המגיעות לי ושיבוצעו על-ידי החברה, בשמה ובשמי, אם וככל שמגיעות לי ו/או מבוצעות על ידי החברה, וכן תנאים נוספים הנגזרים ממשכורתי בהתאם לדין, יבוצעו על סמך ויגזרו ממשכורתי המחושבת כאמור לעיל במסמך זה (החל מחודש אפריל 2011).

בכפוף לאמור לעיל, כל יתר תנאי העבודה שלי יעמדו בתוקפם.

אני מאשר/ת כי האמור במכתב זה חוסבר לי ומוסכם עלי וכי אני חותמת/ת על מכתב זה מרצוני החופשי, בחייתי מודעת/ת למשמעותו.

ולראיה באתי על החתום בתאריך הנקוב לעיל.

חתימת העובד

**ג'יימס ריצ'רדסון - דיוטי פרי, ישראל** JAMES RICHARDSON MGS - DUTY FREE, ISRAEL

Head Office: Ben Gurion Airport, P.O.B. 90, 70100 Israel, Fax: 972 (3) 9712342, Tel: 972 (3) 9727272, טל': 972 (3) 9727272, פקס: 972 (3) 9712342

Sport Customer Service: Fax: 972 (3) 9727274, Tel: 972 (3) 9727223, טל': 972 (3) 9727223, פקס: 972 (3) 9727274



## התחייבויות עובד

בנוסף ובקשר עם תנאי העסקתו של **זיקומה גלינה** ("העובד") בגיימס ריצ'רדסון MGS **שותפות מוגבלת** ("החברה") כמפורט בהודעה לעובד אליה התחייבויות אלו מצורפות, העובד מתחייב כלפי החברה, כלהלן, וזאת מבלי לגרוע מכל התחייבויותיו על פי דין:

### 1. התחייבות לסודיות:

1.1 העובד מודע לכך כי במהלך ביצוע עבודתו בחברה ו/או עקב עבודתו בחברה יימסרו לו ו/או הוא ירכוש ו/או יגיעו לידיעתו ידיעות ומידע בקצוטר לחברה, לעסקיה ולפעילותה, לרבות מבלי לגרוע מכלליות האמור, כל מידע עסקי, פיננסי, מקצועי, טכני, טכנולוגי, מסחרי וכלכלי וכולל מידע בקשר למוצרית, פיתוחים ואמצאות, תוכניותיה, נוהליה, לקוחותיה, ספקיה, שיטות שיווק שלה, ומידע של צדדים שלישיים המגיע לידי החברה, בין אם סומן כסודי ובין אם לאו (להלן כל האמור לעיל: "המידע הסודי"), שהינו בעל ערך רב עבור החברה ומהווה סוד מקצועי ומסחרי של החברה, אשר גילוינו יגרם לחברה נזקים והפסדים כבדים.

1.2 לאור האמור לעיל, ומבלי לגרוע מהוראות הדין, מתחייב העובד כלפי החברה כדלקמן:

(א) לשמור בסודיות מוחלטת, את המידע הסודי וכל חלק ממנו, לא לגלותו לאחרים) ולא לאפשר חשיפתו לאחרים), ולא לעשות בו כל שימוש בין במישרין ובין בעקיפין, וזאת הן בתקופת עבודתו בחברה והן לאחריה, ללא הגבלת זמן.

(ב) כי מיד עם בקשת החברה או סיום עבודתו בחברה, לפי המוקדם, יחזיר לרשות החברה כל מסמך, חפץ וכדומה, בין מוחשי ובין כתוב, בין המתועד או אגור בכל אופן שהוא, לרבות באמצעות סרטים מגנטיים, דיסקים, דיסקטים, צילומים, שרטוטים, מפרטים וכיוצא ב, אשר יש בהם ו/או עליהם מידע סודי וימחק כל קובץ שברשותו אשר עליו מידע סודי.

1.3 "החברה" בסעיף זה - החברה וכן כל חברת אם, חברת בת או חברה קשורה שיסנה ו/או שתהיה לחברה. למען הסר ספק, העובד מצהיר ומאשר כי התחייבויותיו על פי סעיף זה יחולו גם לאחר סיום יחסי העבודה בינו לבין החברה, מכל סיבה שהיא.

1.4 העובד מצהיר ומסכים לכך שהחברה מקבלת אותו לעבודה בהסודיות, בין חיתר, על התחייבויותיו בסעיף זה וכי הפרת תנאי הנספח תיחשב הפרה יסודית של חוזה זה.

### 2. הכשרה והתחייבויות לתקופת עבודה מצד העובד:

2.1 החברה תפעל להכשיר את העובד לביצוע עבודתו, ובכלל זה תאפשר לעובד, ככל שהדבר יידרש, להשתתף, בין היתר, בסדנאות, בהליך הכשרה והתלמודות וכיוצא ב הליכי הכשרה לעבודה (להלן: "הליכי הכשרה").

2.2 העובד מצהיר כי ידוע לו כי בגין הליכי הכשרה, על כל המשתמע והנובע מכך, נגרמות לחברה הוצאות ועלויות. לפיכך, העובד מתחייב לעבוד בחברה לפחות 6 חודשים (להלן: "תקופת ההתחייבות").

2.3 אם יסיים העובד את עבודתו ביוזמתו ו/או בכל מקרה בו תסתיים עבודתו של העובד בפטורים בנסיבות חמורות כהגדרתם להלן, לפני תום תקופת ההתחייבות, ישלם העובד לחברה, לא יאוחר מ- 30 יום ממועד דרישתה, בתור פיצוי מוסכם בגין הוצאות הכשרתו, את הסכומים כדלקמן (כחק: "הפיצוי המוסכם"):

2.3.1 סיים העובד את עבודתו כאמור לפני תום 6 חודשים (כולל) יחוייב -

א. עובד שיעזוב עד חודש מיום הקליטה יחוייב בסכום כולל של 625 ₪

ב. עובד שיעזוב עד חודשיים מיום הקליטה יחוייב בסכום כולל של 450 ₪

ג. עובד שיעזוב לאחר 2 חודשי עבודה ופחות מחצי שנה יחוייב בסכום של 300 ₪

2.4 מובהר כי סיום העבודה, לפני תום תקופת ההתחייבות ביוזמת החברה, שלא בנסיבות חמורות כהגדרתם להלן לא תחייב את העובד בפיצוי מוסכם כאמור.

2.5 העדרות מצטברת של יומיים לא הצגת אישור מחלה דינה כעזיבה ומתחייבת קנס

2.6 העובד מאשר כי הפיצוי המוסכם הינו סביר בנסיבות העניין והוא משקף נכונה את הנזק שייגרם לחברה בין הפרת התחייבותו בסעיף זה.

2.7 החברה תהיה רשאית לקזז ו/או לנכות את הסכומים המגיעים לה מהעובד, על פי סעיף זה, מכל סכום לו יהיה זכאי העובד, אם וככל שיהיה זכאי לו מאת החברה, לרבות ומבלי לגרוע שכר עבודה, הודעה מוקדמת, פיצויי פיטורים, תגמולים, פדיון חופשה והבראה, ובכפוף לכל דין.

2.8 העובד מסכים ומאשר כי התחייבותו בסעיף זה הנה התחייבות שסעיפים 25 ו- 20 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, חלים עליה.

"פיטורים בנסיבות חמורות" - במקרה והעובד ביצע כל אחד מהמקרים הבאים: מעילה, גניבה, עבירה פלילית, פעולה שיש עימה קלון, הפרת התחייבות לסודיות ו/או לאי-תחרות, הפרת משמעות חמורה, הפרת אמונים, הפרת יסודית אחרת של חוזה העבודה סירוב לבצע בדיקת יושר ו/או בכל מקרה שבו ניתן לפטר את העובד תוך שלילה חלקית או מלאה של פדיון הודעה מוקדמת ו/או פיצויי פיטורין (כל מקרה כמפורט בסעיף זה יכונה לחלן "פיטורים בנסיבות חמורות").

3. **הסכמה לבדיקת יושר:**  
העובד מצהיר בזאת על נכונותו להיבדק בדקת יושר, בנושאים הקשורים במישרין ו/או בעקיפין, בעבודתו, בין בכתב ו/או בכל אמצעי אחר כפי שייקבע ובמועד שייקבע על ידי החברה על פי שיקול דעתה הבלעדי, ומסכים לקבל על עצמו את ממצאי הבדיקה ומסקנותיה וכי בדיקה כאמור תחייב אותו, גם בפני כל ערכאה משפטית ו/או מוסמכת אחרת לבקשת העובד הוא יהיה רשאי לבחור באופן סביר את מכון הבדיקה, בתיאום עם החברה. בנוסף, בכל מקום שתוצאות הבדיקה תצבענה על אי אמירת אמת, תהא לעובד האפשרות לעמוד בבדיקה נוספת, בתיאום עם החברה, ועל חשבונו.

4. **ויתור על סודיות רפואית**  
4.1 העובד מצהיר בזאת על ויתור סודיות רפואית לגבי מצב בריאותו, בכפוף לאמור להלן.  
4.2 העובד מצהיר כי מצב בריאותו תקין, וכי אינה סובל מבעיה רפואית אשר עשויה למנוע ממנו למלא את התחייבותיו על פי החברה וכי אין לו כל התנגדות להיבדק בדקת רפואית מקיפה על פי דרישת החברה, ככל שיתעורר חשד סביר כי העובד סובל מבעיה רפואית שעשויה למנוע ממנו למלא את התחייבותיו כלפי החברה ו/או בעיה רפואית שעשויה לסכן עובדים אחרים. "

5. היקף התחייבויות העובד על פי מסמך זה יהיו עד למקסימום המותר על פי דין.

ולראיה באו הצדדים על החתום, ביום \_\_\_\_\_:

  
העובד

החברה

James Richardson-M.G.S. limited Partnership  
by it's General: J.R-M.G.S Management Ltd.