

בבית הדין האזורי לעבודה
בתל אביב

מס' תיק ראשי דמ 7171/08
בש"א 4811/08
ת. פתיחה 2.10.2008

בעניין:
המבקש:

אלמון ליאור, ת.ז. 035757673
מרח' הרא"ה 262 ר"ג
על ידי ב"כ עו"ד ברק הלוי
מרח' הוברמן 10 קומה ב', תל אביב 64075
טל" 03-6869588 פקס: 03-6869267
דוא"ל: b.halevilaw@gmail.com

התובע

- נ ג ד -

המשיבה:

תגבור מאגר כח אדם מקצועי זמני בע"מ
מס' חברה: 510882830
מרח' אבא הלל 14, רמת גן 52506

הנתבעת

בקשה בכתב **(לאישור תובענה כייצוגית)**

בית הדין הנכבד מתבקש להורות על אישור עילות מתוך כתב התביעה, אשר הוגש על ידי המבקש כנגד המשיבה (להלן: "תיגבור"), במקביל לבקשה זו, להתברר כתובענה ייצוגית לפי חוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו – 2006 (להלן: "חוק תובענות ייצוגיות").

1. במרכז התובענה עותר המבקש, כדלקמן:

- 1.1. לחייב את תיגבור, לשנות את אופן חישוב הזכאות לחופשה שנתית לעובדים בשכר, המועסקים באמצעותה, ולבצע התאמה להנחיות חוק חופשה שנתית, התשי"א – 1951 (להלן: "חוק חופשה שנתית") - כך **שאורך החופשה** יילקח בחשבון, בהתאם לקבוע בסעיף 3(ב) או 3(ג) לחוק חופשה שנתית, לפי העניין.
- 1.2. להשיב לחברי הקבוצה (כהגדרתה בהמשך) ניכויים שבוצעו משכרם בגין "קרן רווחה" ו- "מס אירגון" או "דמי טיפול ארגוני", לפחות מאז חודש פברואר 2005, ולחדול מביצוע ניכויים אלה, בעתיד – אלא אם כן תינתן הסכמה מפורשת מצד כל עובד לניכוי.

ואלה נימוקי הבקשה:

רקע כללי

2. המשיבה הינה חברה ציבורית, העוסקת, בין היתר, במתן שירותי כוח אדם וסיעוד לגופים ולמוסדות במגזר הציבורי והפרטי בכל רחבי הארץ – ומעסיקה סדרי גודל של אלפי עובדים בחודש, על פי הנתונים המתפרסמים על ידה.
3. המבקש הועסק כעובד קבלן כ"א מטעם תיגבור במחלקת רכש ומכירות במשטרת ישראל, על בסיס שכר שעתי בהיקף משרה מלאה בין התאריכים 16.2.2005 – 22.12.2007.
מצ"ב העתק אישור בדבר תקופת העסקה, שקיבל המבקש מתיגבור – נספח "א".
4. בדומה למבקש, העסיקה ומעסיקה תיגבור כ- 600 עובדים במשטרת ישראל בלבד. כמו כן מועסקים בתיגבור, לפי פירסומיה, מאות עובדים נוספים בשירות מעסיקים במגזר הציבורי, אלפי עובדי סיעוד בכל הארץ ומאות עובדי מיחשוב.
5. הפסקת העסקתו של המבקש בתיגבור ביום 22.12.2007 נעשתה בשל גיוסו החל מיום 23.12.2007 כשוטר מן המניין במשטרת ישראל, באותו תפקיד בו עבד קודם לכן כעובד קבלן כ"א.
6. תנאי השכר והזכויות הסוציאליות של המבקש נקבעו על ידי משטרת ישראל, והובאו לידיעת המבקש במכתב מידע כללי, שהפיצה תגבור בין עובדיה, אשר הוצבו לעבודה במשטרה.
מצ"ב העתק ממכתב תיגבור בדבר זכויות וחובות עובדי קבלני כוח אדם במשטרה – נספח "ב".
7. מסגרת העסקה זו, בה מעמידה תיגבור עובדים לעבודות זמניות אצל מעסיקים בפועל, כפופה בין היתר להוראת סעיף 13(א) לחוק העסקת עובדים על ידי חברות כח אדם, התשנ"ו-1996, ולפיה מחוייבת תיגבור להעניק לעובדים, המוצבים על ידה לעבודה במשטרת ישראל, תנאים שלא יפלו מתנאיהם של השוטרים מן המניין, המועסקים בתפקידים מקבילים.
8. המבקש טוען, בקליפת אגוז, כי תיגבור חישבה באופן בלתי תואם את הדין את גובה זכאותו לחופשה שנתית, כפי שיודגם, יבואר ויפורט בהמשך.
9. כמו כן, טוען המבקש, כי תיגבור ניכתה סכומים שונים ממשכורותיו, שלא בהסכמתו ובניגוד לדין, בגין קרן-רווחה ודמי טיפול ארגוני – אותם הוא דורש חזרה, בתוספת ריבית והפרשי הצמדה - כדין.

ולהלן עילותיו האישיות של המבקש, ביתר פירוט:

10. חופשה שנתית – הוראות לעניין אורך החופשה:

ההנחיות המפורטות בסעיפים 3(ב) ו-3(ג) לחוק חופשה שנתית, קובעות כדלקמן:
10.1. בעובד שקשר העבודה עימו התקיים על פני השנה כולה, חישוב הזכאות לחופשה ייעשה לפי הנוסחה הבאה:

$$\text{מכסה שנתית} \times \frac{\text{מספר ימי עבודה בפועל באותה שנה}}{200 \text{ ימים}}$$

10.2. בעובד שקשר העבודה עימו התקיים על פני חלק מהשנה, חישוב הזכאות ייעשה על פי הנוסחה הבאה:

$$\text{מכסה שנתית} \times \frac{\text{מספר ימי עבודה בפועל באותה שנה}}{240 \text{ ימים}}$$

10.3. בהתאם לתיקון 8 לחוק חופשה שנתית, משנת תשס"ה – 2005, השתנתה הגדרת "שנת עבודה" הנזכרת בחוק – כך שמאז תחילת שנת 2006 מדובר בפרק זמן של 12 חודשים, שתחילתו ב-1 בינואר של כל שנה.

10.4. לגבי הזכאות לחופשה בגין שנת 2005 נקבעו בחוק חופשה שנתית הוראות מעבר מיוחדות, ולפיהן: התקופה שבין 1 באפריל 2005 ועד 31 בדצמבר 2005 נחשבת ל"שנת עבודה מקוצרת" – ובה מכסת ימי החופשה הועמדה על ¼ ממכסת ימי החופשה השנתיים המירבית, אותה יש לכפול במנה המתקבלת מחלוקת מספר ימי העבודה בפועל באותה תקופה במספר 150 ימים או 180 ימים, תלוי בשאלת התמשכות קשר העבודה על פני התקופה.
לפיכך, הנוסחאות לחישוב אורך החופשה השנתית, לה היה זכאי עובד בגין החודשים אפריל – דצמבר 2005, הינן:

כאשר קשר העבודה התקיים לאורך מלוא "שנת העבודה המקוצרת":

$$\text{מכסה שנתית} \times \frac{3}{4} \times \frac{\text{מספר ימי עבודה בפועל}}{150 \text{ ימים}}$$

וכאשר קשר העבודה התקיים לאורך חלק מ"שנת העבודה המקוצרת":

$$\text{מכסה שנתית} \times \frac{3}{4} \times \frac{\text{מספר ימי עבודה בפועל}}{180 \text{ ימים}}$$

10.5. על פי תנאי העסקת עובדי כוח אדם במשטרת ישראל, המפורטים במכתב הכללי מאת הנתבעת, נספח ב' לעיל, מכסת ימי החופשה המירבית, הרלוונטית למבקש בהתאם לדרגת שכרו, עמדה על 22 ימים לשנה מלאה.

10.6. בשולי הדברים, ולהעמדת דברים על דיוקם, יצוין כי בתחילה טעתה תיגבור וחישבה את זכאות התובע לימי חופשה עפ"י מכסה תאורטית מקסימאלית של 16 ימים בשנה בלבד. רק לאחר שהמבקש פנה לתיגבור ולמעסיק בפועל וביקש את תיקון הטעות, חישבה תיגבור מחדש את זכאות המבקש, בהתאם למכסה הנכונה של 22 ימים לשנה, ומכאן נוספו למבקש במשכורת פברואר 2007 פערי שעות חופשה בגין השנים 2005 – 2006, בכמות של 68.19 שעות – קרי: כ- 8 ימים.

10.7. מעיון בתלושי משכורות המבקש (מצ"ב עותקי התלושים - נספח "ג") עולה כי בשנת 2005 עבד המבקש בפועל 31 ימי עבודה בחודשים פברואר ומרץ ו-158 ימים בחודשים אפריל עד דצמבר. בשנת 2005 כולה נרשמה לזכות המבקש צבירת חופשה שנתית של 86.48 שעות (כלומר: כ- 10 ימים בלבד, לפי חישוב של 8.5 שעות עבודה נטו ליום). לעומת זאת, באותה שנה היתה אמורה להיצבר לזכות המבקש חופשה שנתית של קצת יותר מ- 19 ימים, על פי חישוב יחסי למכסה המלאה, בהתאם להוראות סעיף 3(ג) ותיקון 8 לחוק חופשה שנתית.

כך, בחודשים פברואר ומרץ 2005 זכאות המבקש לפי חוק חופשה שנתית היתה בהתאם לחישוב הבא: $2.84 = 22 \times 31/240$; ובחודשים אפריל – דצמבר 2005 הזכאות היא בהתאם להוראות המעבר שבתיקון מס' 8 לחוק חופשה שנתית, כלומר: שלושה רבעים מהמכסה השנתית המלאה, דהיינו: 16.5 ימים.

סה"כ זכאות המבקש בשנה הראשונה: $19.34 = 16.5 + 2.84$ ימי חופשה.

10.8. בין ינואר לדצמבר 2006 עבד המבקש בפועל 224 ימים (1,817.82 שעות עבודה רגילות), ונרשמה לזכותו צבירת חופשה שנתית של 104.77 שעות (השקולות לכ- 12 ימים בלבד, לפי 8.5 שעות עבודה נטו ליום). בשנת 2006 קשר העבודה עם המבקש נמשך על פני כל השנה, ולפיכך אמורים היו להיצבר לזכותו 22 ימי חופשה מלאים, השווים למכסת החופשה השנתית המלאה, הקבועה לעובדי משטרת ישראל בדרגה מקבילה למבקש.

10.9. בגין שנת 2007, בה עבד המבקש 209 ימים בפועל (1,753.17 שעות עבודה רגילות), נרשמה לזכותו חופשה שנתית של 134.82 שעות (השקולות לכ- 15.86 ימים, לפי 8.5 שעות עבודה נטו ליום). בשנה זו אמור היה המבקש להיות זכאי לכ- 19 ימי חופשה ($19.16 = 22 \times 209/240$) ימים.

10.10. יצויין שגם לאחר תיקון טעותה של הנתבעת, על ידי תוספת 68.15 שעות זכאות לתלוש השכר בגין פברואר 2007, נותר פער של ימי חופשה בחסר, שמקורו באופן חישוב צבירת הזכאות שביצעה תיגבור, שלא עפ"י ההנחיות המפורטות בחוק חופשה שנתית.

10.11. בחישוב כולל לתקופת העבודה זיכתה תיגבור את המבקש בכ- 394.2 שעות חופשה (השקולות לכ- 46.38 ימי חופשה שנתית בלבד) – וזאת במקום 60 ימי חופשה, שהגיעו לו בגין תקופת עבודה זו (510 שעות נטו), ובשים לב לכמות ימי העבודה שעבד בפועל, בכל שנה.

10.12. לטענת המבקש, אופן חישוב כמות ימי החופשה שנקבע על ידי המחוקק בסעיף 3 לחוק חופשה שנתית, נועד למנוע קיפוח זכאותם לחופשה של עובדים בשכר, אשר יכול שנעדרו זמנית במהלך השנה מעבודתם בגין תקופות שירות מילואים, מחלה, חופשת לידה או ניצול חופשה שנתית.

10.13. כאשר בדק המבקש את נוסחת החישוב בה השתמשה תיגבור, העלה כי זו בחרה לחשב את צבירת הזכאות מדי חודש, באופן הבא:

$$\frac{\text{שעות עבודה בפועל לחודש הרלוונטי}}{\text{שעות עבודה מירביות לחודש הרלוונטי (לפי 6 ימים בשבוע)}} \times \frac{\text{מכסת שנתית לפי 8 שעות ביום}}{12}$$

10.14. אופן החישוב שנקט על ידי תיגבור מביא בחשבון אך ורק שעות עבודה רגילות שבהן נכח העובד בפועל במקום העבודה, בחלוקה במספר שעות העבודה המירביות לחודש, לפי בסיס חישוב של שבוע עבודה מלא בן שישה ימים.

10.15. אופן חישוב זה גורם לעיוות, לרעת העובד, בכך שמונע - להלכה ולמעשה - מעובדים בשכר כל אפשרות לזכות במכסת החופשה המלאה.

10.16. הואיל ותיגבור שילמה למבקש במהלך העבודה דמי חופשה שנתית לפי תחשיב שעות זכאות, בתעריף השכר הרגיל לשעה של 38.84 ₪ (ולא לפי ממוצע יומי), הרי שגם את הפער לזכותו של המבקש מן הראוי לחשב באופן זה, ולפיכך עומדת זכאותו האישית של המבקש להפרשי פדיון חופשה על סך של 4,497 ₪ בגין שלוש השנים, שקדמו למועד סיום יחסי העבודה.

$$4,497 \text{ ₪} = 115.78 \text{ שעות} \times 38.84 \text{ ₪}.$$

10.17. בחודש מאי 2007 פנה המבקש לתיגבור, וזאת עוד בהיותו עובד, בדרישה כי תבצע את חישוב אורך החופשה שנתית בהתאם לחוק חופשה שנתית ולא על פי שיטת החישוב המקפחת שנקטה.

- מצ"ב מכתבו של המבקש לתיגבור מיום 24.5.07 – נספח "ד".
- 10.18. בתאריך 13.8.2007 דחתה תיגבור את טענותיו של המבקש, ולא שעתה לדרישתו.
- מצ"ב העתק ממכתב התשובה מאת עו"ד גלרנטר, היועץ המשפטי של תיגבור, מיום 13.8.2007 – נספח "ה".
- 10.19. בתאריך 5/9/2007 נשלחה על ידי עו"ד יעל דולב בשם המבקש תגובה לעמדת תיגבור – ואולם, מכתב אחרון זה לא נענה.
- מצ"ב העתק ממכתב עו"ד יעל דולב, שנשלח בשם המבקש בתגובה לדחיית טענותיו על ידי עו"ד תיגבור – נספח "ו".
11. כפי שנוכחנו לראות, תיגבור דחתה ו/או לא השיבה על טיעוני המבקש בפניותיו אליה. מכתבו של עו"ד דן גלרנטר מטעם תיגבור, מחודש אוגוסט 2007, הדוחה את גישת המבקש בנוגע לנוסחת חישוב אורך החופשה השנתית – מדבר בעד עצמו.
12. דא עקא, וגישת תיגבור המתבטאת במכתבו של עו"ד גלרנטר מנוגדת חזיתית לפסיקה המחייבת של בית הדין הארצי לעבודה בסוגייה זו ממש.
13. ההלכה בעניין זה נקבעה בע"ע 324/05 - ריבה אצ'ילדייב נ' עמישב שרותים בע"מ . תק-אר 2006(1), 591, כדלקמן:
- "לטענת בא כוח המערערת חוק חופשה שנתית מקנה מספר ימי חופשה תלוי בתקופת העבודה אצל המעביד בלבד, ולא בהיקף המשרה. בעניין זה, הצדק עם המערערת. סעיף 3 לחוק חופשה שנתית מגדיר את מספר ימי החופשה להם זכאי עובד, כתלות בתקופת עבודתו אצל המעביד, כאשר היקף המשרה נלקח בחשבון בעת קביעת דמי החופשה לאור סעיף 10 לחוק חופשה שנתית, הקובע כי התשלום בעד ימי החופשה יהיה זהה לסכום שכרו הרגיל..."
14. באישור ההעסקה שמסרה למבקש בתום העסקתו תיגבור ציינה, כי המבקש הועסק על ידה בהיקף משרה מלאה, כלומר: שבוע עבודה ממוצע היה בן חמישה ימים ואורך יום עבודה ממוצע עמד על 8.5 שעות עבודה נטו. לפיכך, ניתן לקבוע כי שכרו היומי הרגיל של המבקש היה 8.5 שעות X התעריף השעתי הרגיל בסך 38.84 ₪ = 330.14 ₪ - ללא תוספות - וזהו גם השווי שיש לייחס לכל יום חופשה שתיגבור אמורה היתה לפדות למבקש בסיום ההעסקה.

15. במתכונת העסקת המבקש, בשבוע עבודה בן 5 ימים, ללא עבודה בימי שישי, ובימי עבודה מלאים בני 8.5 שעות עבודה נטו, לא כולל הפסקה בת 30 דקות, אין להרשות לתיגבור לחשב זכאות לפי מספר ימים מופחת וימי חופשה מקוצרים בני 8 שעות בלבד.

16. ניכויי "קרן רווחה" ו- "מס אירגון" מהמשכורות

16.1. לאורך כמעט מלוא תקופת העסקתו של המבקש עד לחודש ספטמבר 2007 ניתנה לתיגבור מכל משכורתיו החודשיות כספים שהוגדרו כ- "קרן רווחה", המסתכמים ב- 423 ₪.

16.2. כמו כן נוכו משכרו של המבקש כספים נוספים כ"מס אירגון" המסתכמים ב- 1,626 ₪.

16.3. ניכויי "קרן רווחה" ו"מס אירגון" בוצעו משכרו של המבקש, מבלי שנתבקשה הסכמתו לכך ומבלי שיהיה איזכור לניכוי כזה במכתב המפרט "זכויות וחובות עובדי חברות כ"א במשטרת ישראל" שהעבירה לתיגבור למבקש – נספח ב' לעיל.

16.4. המקור היחידי לניכויי "קרן רווחה" או "מס אירגון" עשוי להימצא באותו הסכם קיבוצי מיוחד משנת 1995 (הסכם מס' 1180/1995), אשר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות הודיע לתיגבור במרץ 2000 כי הוא יוארך רק עד ליום - 31.12.2000 (הסכם מס' 447/2000), וממנו ואילך לא תהיה הארכה נוספת, אלא אם כן יחתם הסכם קיבוצי כללי או שיוסכם על הארכה.

במקומו של ההסכם הקיבוצי המיוחד דנן בא, ההסכם הקיבוצי הכללי מחודש פברואר 2004 (הסכם מס' 7003/2004), אשר איננו עוסק כלל בניכויי קרן רווחה, וגם אילו קבע ניכויים כאמור, אין לכך משמעות שהרי איננו חל על עובדים במגזר הציבורי ועל עובדי סיעוד ומיחשוב.

וידגש - ההסכם הקיבוצי המיוחד מ-1995 ממילא לא נזכר על ידי תיגבור עצמה – כעולה מתשקיף ההנפקה שפירסמה בחודש מאי 2007, ולפיכך היא מנועה מכוח השתק מלטעון לחלותו בנסיבות העניין!

עינינו הרואות, איפוא, כי תיגבור הפכה על פיו גם את הסדר התשלומים לקרן רווחה ולמס אירגון, אשר ממילא כבר פג תוקפו.

17. תנאי ההעסקה של המבקש ושל שאר חברי הקבוצה, אינם מוסדרים במסגרת הסכם

קיבוצי או הסדר קיבוצי בכתב, כפי שניווכח בהמשך.

17.1. בניגוד לעובדי כוח אדם, המועסקים אצל מעבידים פרטיים או עסקיים – הרי שעובדי כח אדם אצל מעסיקים ציבוריים, כדוגמת המבקש, כמו גם עובדי סיעוד ועובדי מיחשוב, הוחרגו במפורש, ואינם נכללים בהסכם הקיבוצי הכללי (מס')

הסכם 7003/2004, שנחתם ביום 16/2/2004) ובצו ההרחבה (שנחתם בספטמבר 2004 ע"י שר התמ"ת דאז, אהוד אולמרט), והחלים כיום בענף אספקת שירותי כוח-אדם.

17.2. כפי שכבר צויין לעיל, בסוף שנת 2000, פג תוקפו של הסכם קיבוצי מיוחד מיום 20/11/1995 (מס' הסכם 1180/1995), שהסדיר את תנאי העסקתם של כלל העובדים, שהועסקו אצל תיגבור.

הסכם קיבוצי מיוחד זה לא חודש אל מעבר לתאריך 31.12.2000 - על פי הודעת ארגון העובדים היציג, שהיה צד להסכם (הודעה מיום 26/3/2000 שנרשמה בפנקס ההסכמים הקיבוציים תחת מספר 0447/2000), ובפרט לנוכח העובדה שאת מקומו של ההסכם המיוחד דנן תפס ההסכם הקיבוצי הכללי, שלגביו ניתן צו ההרחבה בענף אספקת כוח אדם בשנת 2004 – עליו עמדנו קודם.

תיגבור עצמה לא ראתה בהסכם הקיבוצי המיוחד הנ"ל משנת 1995, כבעל תוקף ותחולה. לפחות כך ניתן להסיק מעיון בתשקיף ההנפקה של ניירות ערך שפורסם על ידי תיגבור ב- 30.5.07, ערב רישום ניירות הערך שלה למסחר בבורסה.

מתשקיף תיגבור נעדרים כל איזכור או התייחסות להסכם הקיבוצי המיוחד הנ"ל מ- 1995, המהווה בנסיבות העניין התחייבות כספית מהותית, עליה חשוב ליידע את המשקיע הסביר.

17.3. משלא כללה תיגבור בתשקיפה, ולו ברמז, כל התייחסות להסכם הקיבוצי המיוחד הקודם שלה, היא מנועה מלהעלות כעת כל טענה המייחסת להסכם קיבוצי זה תוקף מכללא, או מכוח הוראות שירות שבו חוק הסכמים קיבוציים.

17.4. עצם העלאת טענה המייחסת תוקף מתמשך להוראות האישיות שבהסכם הקיבוצי המיוחד, גם לאחר התאריך 31.12.2000, ולחילופין - לאחר 16/2/2004, עלולה להתפרש כפרט מטעה שנכלל בתשקיף תיגבור, על המשמעויות המחמירות שיש לכך במישור דיני ניירות הערך.

זכויות המבקש וחברי הקבוצה

18. הקבוצה לגביה מתייחסת בקשה זו כוללת מספר תת קבוצות, כדלהלן :

18.1. בראש ובראשונה, כל אותם עובדים שהועסקו ו/או מועסקים על ידי תיגבור בתפקידים שונים במסגרת משטרת ישראל, מחודש פברואר 2005 ואילך,

- בהתאם לאמור במכתב הזכויות והחובות של עובדי חברות כ"א במשטרת ישראל (נספח ב'). בתקופה הרלוונטית המדובר היה בלא פחות מ- 600 עובדים.
- 18.2. העובדים שהועסקו ו/או מועסקים על ידי תיגבור אצל מעסיקים בשירות הציבורי, שלא על פי חוזה העסקה אישי, מאז פברואר 2005 ואילך.
- 18.3. העובדים שהועסקו ו/או מועסקים על ידי תיגבור כעובדי סיעוד, מטפלי בית וכד', לא על פי חוזה העסקה אישי, מאז חודש פברואר 2005.
- 18.4. העובדים שהעסיקה ו/או מעסיקה תיגבור כעובדי מיחשוב, לא על פי חוזה העסקה אישי, מאז פברואר 2005.
19. בסוגיית החופשה השנתית זכאים כל חברי תת הקבוצות, שעודם מועסקים בתיגבור, כי יינתן סעד ציווי, שיחייב את תיגבור לתקן את חישוב צבירת ימי החופשה השנתית, בהתאמה להוראות הקוגנטיות שבסעיף 3(ב) ו- 3(ג) לחוק חופשה שנתית.
20. במידה ולאחר החישוב המתוקן יתברר כי בשלוש השנים האחרונות תיגבור גרעה מהעובדים הנמנים עם חברי הקבוצה תמורת חופשה – כי אז יש מקום גם להורות על השלמת פדיון חופשה ו/או תיקון צבירת החופשה לכל אותם עובדים, לפי העניין.
21. תיגבור נחשבת לאחת החברות הגדולות, הותיקות והמובילות בישראל בתחום שירותי כוח האדם והסיעוד.
22. על פי הנתונים המתפרסמים מטעם תיגבור באתר האינטרנט שלה ובמאגר העיסקי של חברת דן אנד ברדסטריט (מדריך דנס100) – מספרם של העובדים המועסקים על ידי תיגבור בשירותי כוח אדם וסיעוד הינו בסדר גודל של עשרות אלפים בכל שנה, והיא פועלת בפריסה ארצית רחבה ומקיפה של סניפים.
23. **המבקש מעריך ומתרשם, גם לאור העמדה שבאה לביטוי במכתב התשובה של עו"ד גרלנטר מטעם תיגבור באוגוסט 2007, כי תיגבור מחשבת את אורך החופשה השנתית, בניגוד להנחיות חוק חופשה שנתית, לכל העובדים המועסקים על ידה בשכר שעתי או יומי.**
24. חלק ניכר מעובדי תיגבור אינם חוסים תחת הסכם קיבוצי או הסדר קיבוצי בכתב כלשהו, שכן ישנם עובדים רבים, הנמדדים במאות אם לא באלפים, המועסקים על ידי תיגבור מדי חודש אצל מעסיקים ציבוריים שונים, ואלפים נוספים כעובדי סיעוד או מיחשוב. **אלה אף אלה אינם באים בגדר העובדים הנכללים בהסכם הקיבוצי הכללי בענף שירותי כוח אדם או בצו ההרחבה שניתן על פיו.**
25. לא זו בלבד שכל אותם עובדים בשכר ניזוקים לכאורה מהשיטה שבחרה תיגבור לחישוב של אורך זכאותם לחופשה השנתית, לעומת השיטה שייעד המחוקק, אלא שגם ממשכורותיהם החודשיות של כל העובדים הללו, ניכרת ומנכה תיגבור קרן רווחה ודמי

טיפול אירגוני – אף כי לא ניתן לעובדים אלה כל טיפול אירגוני ואין בפועל כל הסכם קיבוצי, שמסדיר את תנאיהם ומגן על זכויותיהם, והמצדיק ניכויי דמי טיפול או מסי אירגון וועד.

26. לגבי חוסר הזהות המלאה של חברי הקבוצה, בינם לבין עצמם, מצא המחוקק פיתרון בדמות סעיף 20 לחוק תובענות ייצוגיות. כלומר, חוק תובענות ייצוגיות מכיר באפשרות כי תוכר כתביעה ייצוגית גם תביעה בה נזקיהם של חברי הקבוצה אינם זהים, והוא אף קבע מנגנון לניהול תובענה כזו. [ת.א. (מחוזי ת"א) 1674/07 שגית פן ואח' נ' רכבת ישראל בע"מ, פסק דין מאת כב' השופטת רות רונן מיום 18/9/2008, מופיע ב"נבו"]; קביעת הנזק בתובענה ייצוגית מתבצעת על-ידי בית המשפט לאחר קביעת האחריות. כך קובע סעיף 20 לחוק תובענות ייצוגיות [ע"א 345/03 דן ריכרט נ' יורשי המנוח מנשה שמש ז"ל, תק-על 2007 (2) 3367, 3389]; על-פי שיטה זו, השלב האינדיבידואלי של הוכחת הנזק וכימותו יתבצע ביחס לכל אחד מחברי הקבוצה בנפרד. כך ציינה השופטת ט' שטרסברג כהן בע"א 1977/97 יוסף ברזני נ' בזק החברה הישראלית לתקשורת בע"מ, פ"ד נה(4) 584, 605 (להלן - עניין ברזני): "ההסדר המאפשר לנקוט הליך של תובענה ייצוגית מכוח החוק מכיר בכך ששאלות מסוימות מחייבות בחינה נפרדת ואישית ביחס לכל אחד מחברי הקבוצה. לפי ההסדר, תיעשה בחינה זו בהליך נפרד שיערך לאחר סיום שלב ההתדיינות המשותפת לכל חברי הקבוצה. ... ובכך תהפוך התובענה הייצוגית לדרך היעילה וההוגנת להכרעה בסכסוך: יעילה משום החיסכון בצורך בהתדיינות אישיות חוזרות ונשנות בכל יסודות העילה ומשום האפשרות לאמץ דרכי הוכחה חלופיות בשלב זה של הדיון על-מנת שלא להכביד על חברי הקבוצה. והוגנת משום שהיא מבטיחה שזכויות הנתבע לא תקופחנה". וראה לעניין זה גם רע"א 4556/94 רמי טצת ואח' נ' אברהם זילברשץ, פ"ד מט(5) 774, בעמ' 788 (להלן - עניין טצת); ת"א (מחוזי - ת"א) 382/96, בש"א 2457/01 לנגברט נ' מדינת ישראל (לא פורסם), פסקה 49 לפסק הדין). ... סיכומם של דברים עד כה, עקרונית ניתן לקבוע את הנזק בתובענות ייצוגיות בדרכים שונות אשר מיושמות בקשת רחבה של מצבים. מן הצד האחד עומדת כנקודת מוצא, דרך ההוכחה הקבועה בסעיף 20(א) לחוק תובענות ייצוגיות ובתקנות ניירות ערך, לפיה מוכח הנזק באמצעות הגשת תצהירים על-ידי כל אחד מחברי הקבוצה. דרכי הוכחה נוספות, אשר קרובות במהותן להליך האינדיבידואלי, מבוססות על קביעת נזקו של כל אחד מחברי הקבוצה אך זאת, ללא ניהול הליך מפורט של הגשת תצהירים, אלא באמצעות חישוב כללי המבוסס על נתונים עובדתיים שאינם שנויים במחלוקת או ניתנים להוכחה פשוטה. ניתן, כמובן, לשלב בין שתי הדרכים, על-ידי התוויית נוסחה כללית שתיושם, לגבי כל אחד מיחיד הקבוצה, על-פי הנתונים המיוחדים הנוגעים לו. מן העבר האחר, קיימות דרכים נוספות לקביעת הפיצוי, המבוססות על קביעת סכום הנזק הכולל שנגרם לקבוצה כולה באמצעות שיטות שונות שפורטו לעיל. לבסוף, במקרים בהם

לא ניתן לחשב את הנזק (אף שאין חולק כי נגרם), קיימת אפשרות לקבוע את סכום הפיצוי גם על דרך האומדנה. [ע"א 345/03 דן ריכרט נ' ירשי המנוח מנשה שמש ז"ל, תק-על 2007 (2) 3367, 3394];

27. הואיל ואין למבקש אמצעים ודרך לזהות בוודאות את מאות ואולי אלפי העובדים, בעבר ובהווה, שחישבו אורך חופשתם והניכויים משכרם בוצעו על ידי תיגבור בניגוד לדין, בחר התובע לעתור תחילה לצו עשה כנגד תיגבור – אשר יביאנה לחדול מאופן החישוב ומהניכויים האסורים – תוך התאמתם לדרישות כל דין.

28. למותר לציין, כי הנתונים המלאים והמדוייקים בקשר עם מספר העובדים בעבר ובהווה, וסכומי דמי החופשה, פדיון החופשה והניכויים האסורים ממשכורותיהם, מצויים בשליטת תיגבור – במגבלת ההתיישנות.

29. בשלב זה, די בכך שהמבקש הצביע על חוסר החוקיות שבשיטת חישוב אורך החופשה ועל הסכומים שנוכו, שלא כדין ממשכורתיו הוא, בכדי שהתובענה תוכר כייצוגית, לגבי כל חברי הקבוצה, הכוללת את עובדי תיגבור, שלא חל בעניינם הסכם קיבוצי.

29.1. לגבי כל העובדים שכבר אינם מועסקים על ידי תיגבור, ושהעסקתם נסתיימה במהלך שלוש השנים שקדמו להגשת הבקשה הנוכחית – יש להורות לתיגבור לערוך חישוב מתוקן של זכאותם, בהתאם לנתוני השכר והנהלת החשבונות שברשותה – ולבצע השלמה של פדיון החופשה.

29.2. לגבי העובדים שעודם מועסקים - יש להורות לתיגבור לערוך חישוב מתקן של זכאותם לחופשה על פני שלוש שנים לאחור, בנוסף לשנת העבודה השוטפת, ולבצע השלמה של תמורת חופשה או עדכון בזכאות המופיעה בתלושי השכר או בפנקס החופשה, אותו מחוייבת תיגבור לנהל על פי דין.

29.3. לגבי כל חברי הקבוצה שנוכו ממשכורותיהם ניכויי קרן רווחה ו/או דמי טיפול אירגוני או מס אירגון, שלא על פי הרשאה מפורשת שנתנו – יש להורות לתיגבור לחדול מביצוע הניכויים הללו, ולהשיב את הסכומים שנוכו – בהתאם למנגנון לבירור תביעות זכאות, שניתן וראוי ליצור בהתאם לסעיף 20 לחוק תובענות ייצוגיות.

בתביעת המבקש מתקיימים כל התנאים לאישורה כתובענה ייצוגית

30. סעיף 1 הוא "סעיף המטרה" לחוק תובענות ייצוגיות, וקובע בראש רשימת התכליות שהחוק נועד לקדם, את הערך: "מימוש זכות הגישה לבית המשפט, לרבות לסוגי אוכלוסיה המתקשים לפנות לבית המשפט כיחידים". סעיף 4(א) לחוק קובע מי רשאי להגיש תובענה ייצוגית לפי החוק, וסעיפים 3 ו- 8 לחוק קובעים את התנאים לאישורה של תובענה, כייצוגית.

31. להלן נראה כיצד עומדים המבקש, והקבוצה שאותה הוא מתיימר לייצג, בכל התכליות והתנאים, שנקבעו בחוק תובענות ייצוגיות, לאישור התובענה דנא, כייצוגית.

32. למבקש מתקיימת עילה בתביעה כאמור בסעיף 3(א) לחוק תובענות ייצוגיות

32.1. סעיף 3(א) לחוק תובענות ייצוגיות קובע, כי לא תוגש תובענה ייצוגית אלא בתביעה, כמפורט בתוספת השניה לחוק או בעניין שנקבע בהוראת חוק מפורשת, כי ניתן להגיש בו תובענה ייצוגית.

32.2. בתוספת השניה לחוק תובענות ייצוגיות מצוי פרט 10, המורה כי תביעות המצויות בסמכותו הייחודית של בית הדין לעבודה לפי סעיפים 24(א)(1), (א1) או (3) לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט – 1969, ניתן לבקש אישורן כתובענות ייצוגיות, ובלבד שאין מתבקשים במסגרתן פיצויי הלנת שכר, הלנת קיצבה או הלנת פיצויי פיטורים, ואין הסכם קיבוצי או הסדר קיבוצי בכתב המסדיר את תנאי העבודה של העובד, והמעביד צד לו בעצמו או באמצעות ארגון מעבידים שהוא חבר בו.

32.3. אין מחלוקת כי עילתה של התובענה, לחישוב מתוקן של אורך החופשה השנתית ולהשבת ניכויים בלתי חוקיים משכר עבודה, נעוצה ביחסי עובד-מעביד, ובהוראות חוקי עבודה בסיסיים, כמו חוק חופשה שנתית וחוק הגנת השכר, המצויים בסמכותו הייחודית של בית הדין לעבודה.

32.4. כן נוכחנו לראות, כי אין כל הסכם קיבוצי או הסדר קיבוצי בכתב, המסדירים את תנאי העבודה של המבקש ושל חברי הקבוצה, עובדי תיגבור בעבר או בהווה, שמועסקים או הועסקו אצל מעסיקים בשירות הציבורי ו/או כעובדי סיעוד ו/או כעובדי מיחשוב, לפחות במהלך 3 השנים האחרונות.

32.4.1. ההסכם הקיבוצי הכללי בענף שירותי כוח האדם כולל הוראות המגבילות את תחולתו – ומחריגות את חברי הקבוצה.

32.4.2. ההסכם הקיבוצי המיוחד של תיגבור משנת 1995, לא חודש, הודעה על כך נרשמה ותיגבור עצמה נמנעה מלגלות בתשקיפה כל נתון בדבר הסכם זה.

32.4.3. הן המסמך המפרט את זכויות וחובות עובדי חברות כח אדם במשטרת ישראל, והן ההסכם, שנחתם בין תיגבור ובין המוסד לביטוח לאומי למתן שירותי סיעוד בשנת 1989 אינם עומדים בשום קריטריון להיחשב כהסכם קיבוצי או הסדר קיבוצי בכתב – ואף לא מולאו לגביהם הוראות חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז – 1957 לגבי הרישום (סעיף 10) ולגבי הדיווח כמסמך שאינו בר רישום (סעיף 10ב)

32.5. בתובענה שהסעדים הכלולים בה הינם תמורת חופשה שנתית ומתן צו עשה לשינוי שיטת חישוב וצו מניעה מביצוע ניכויים, אין רלוונטיות לפיצויי הלנה מסוג כלשהו.

32.6. כך גם לגבי מרכיב ההשבה המתקשר לניכויי קרן רווחה ודמי טיפול ארגוני – אין מקום לפיצויי הלנה, בשל מחלוקת של ממש בשאלת קיומו של מקור חוקי לביצוע ניכויים אלה.

33. תביעת המבקש מעוררת שאלות מהותיות של עובדה או משפט, המשותפות לכלל

חברי הקבוצה – סעיפים 4(א)(1) ו- 8(א) רישא לחוק, ויש אפשרות סבירה כי

התובענה תוכרע לטובת הקבוצה

33.1. כפי שפורט לעיל, הקבוצה ניתנת לחלוקה לתתי קבוצות, ובהן: עובדים שהוצבו ו/או המוצבים לעבודה במוסדות ממלכתיים ובשירות הציבורי, עובדי סיעוד, המועסקים ו/או שהועסקו בשירות המוסד לביטוח לאומי, עובדי מיחשוב.

33.2. **כל תת-קבוצה בעלת מכנה משותף עם יתר תת הקבוצות, והוא: אי חלותו של הסכם קיבוצי או הסדר קיבוצי בכתב, והיעדר ועד או ארגון ייצוגי שידאג לאינטרס הישיר של העובדים.**

33.3. חלק ניכר מחברי הקבוצה (לפחות מקרב עובדי הסיעוד) משתייכים לסוג אוכלוסייה, המתקשה לפנות לבית המשפט כיחידים, בשל נחיתות על רקע סוציו-אקונומי, השכלה מוגבלת, קשיי שפה וכו' (ראו בהרחבה סקירה של מחקרים וסטטיסטיקות המצויה בגוף פסק הדין של בית המשפט לעניינים מינהליים בירושלים ב-עתמ 201/01 **אגוד נותני שרותי הסעד נ' המל"ל**, תק-מח 2002(1) 1855; כמו כן ניתן ללמוד על נחיתות מיגזר עובדי כוח האדם והמטפלים הסיעודיים במונחים סטטיסטיים, על פי מדגם מנתוני השנים 2004 - 2006 - המתפרסמים על ידי הלמ"ס, במסגרת השנתון הסטטיסטי לשנת 2007 טבלה 12.38 "משורות שכיר, שכר ושכר ממוצע, לפי ענף כלכלי").

33.4. קרוב לוודאי, שמרבית חברי הקבוצה אינם מתמצאים בהוראות חוק חופשה שנתית ועוד פחות מזה באופן החוקי לחישוב אורך הזכאות לחופשה שנתית, כמו גם בהשתלשלות ההיסטורית הרלוונטית, שיצרה את העיוותים הבאים לידי ביטוי בניכויים בלתי חוקיים מהשכר, בגין הסכם קיבוצי מיוחד, אשר פקע תוקפו ואיננו "בין החיים", מזה שנים ארוכות.

33.5. עילות התביעה שיש למבקש כנגד תיגבור כמו גם השאלות העובדתיות ו/או המשפטיות, הכרוכות בעילותיו, משותפות במהותן גם לשאר חברי הקבוצה. כולם נאלצו להסתפק בחישוב חופשה שאיננו תואם את הוראות חוק חופשה שנתית, וכן סבלו מניכויים בלתי חוקיים משכרם.

33.6. הוראות הדין וההסכם הרלוונטיות, המקימות למבקש את עילות התביעה, חלות במערכות היחסים שבין תיגבור וכל אחד ואחת מחברי הקבוצה הנוספים.

34. יש אפשרות סבירה שהשאלות המשותפות לכל חברי הקבוצה יוכרעו לטובת הקבוצה

(סעיף 8(א) סיפא לחוק)

34.1. הוראות הדין הרלוונטיות, כמו גם הנסיבות העובדתיות והמשפטיות המהותיות, המשותפות לכלל חברי הקבוצה, מלמדות כי חישוב החופשה השנתית היה אמור להיעשות על פי מצוות המחוקק והלכות בית הדין הארצי לעבודה – העולים בקנה אחד עם טענות המבקש, ובמנוגד לגישת תיגבור.

34.2. כך גם בסוגיית קרן הרווחה, מסי אירגון או דמי טיפול. נוכחנו שאין בנמצא כל מקור חוקי או הסכמי תקף, המתיר ומאפשר לתיגבור לבצע ניכויים אלה משכרם של עובדיה, חברי הקבוצה.

34.3. מכיוון שחברי הקבוצה אינם חוסים בצילו של הסכם קיבוצי ואינם זוכים לשירותי ועד עובדים או אירגון עובדים יציג – הרי שגם ניכוי מס ארגון או דמי טיפול ממשכורתיהם נעשה לכאורה בניגוד לדין – למעט במקרים הבודדים בהם קיימת אפשרות שביקשו עובדים במפורש ונתנו הסכמתם לניכויים כאמור.

34.4. כל אחד מחברי הקבוצה בעבר, בהווה ובעתיד (ובהתאם לתת הקבוצה אליה משתייך), זכאי **לסעד הציווי** הנתבע על ידי המבקש, מאותם נימוקים עצמם.

34.5. כל חבר קבוצה, בעבר ובהווה, אשר יוכיח זכאותו בפני ממונה, שניתן למנותו על פי סעיף 20 לחוק תובענות ייצוגיות, או כל מנגנון בירור אחר – עשוי להיות זכאי להשבה חלקית או מלאה של הסכומים שנוכו משכרו או שנגרעו מתמורת חופשה שנתית המגיעה לו.

35. תובענה ייצוגית הינה הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת בנסיבות העניין

35.1. בהחלטת בית דין נכבד זה (כב' השופט אילן איטח) מיום 11/9/2008 בתיק עב 9528/07 (בשא 10440/06) **סיגל בן שלמה נ' ב.ג. מוקד אבטחה בע"מ** ובהחלטות בית הדין האזורי לעבודה בחיפה (כב' השופט אלכס קוגן ונ"צ) בתיק עב 751/07 (בשא 196/08) **סבצ'קוב ודים נ' חברת השמירה ביטחון לאומי בע"מ** מתאריכים 23/12/07 ו- 24/7/08 – עמדו בתי הדין האזוריים לעבודה על כך שציבור העובדים השכירים הוא קהל יעד מובהק, המתאים לזכות להגנת הכלי הפרוצדוראלי של תובענה ייצוגית – בפרט כשמדובר בעובדים רבים, שאינם מרוכזים גיאוגרפית במקום אחד, שאינם מיוצגים בפועל בידי ועד עובדים או ארגון יציג, ושאישור תביעתם כייצוגית ישרת תכליות מובהקות של אכיפת החוק והרתעה כלפי מעבידים אחרים, ומניעת פסיקות סותרות.

35.2. קבוצת העובדים הנפגעים מונה אלפי חברים ואולי עשרות אלפים, חלקם כבר אינם מועסקים בתיגבור וחלקם עודם מועסקים.

- 35.3. יש להניח, כי ככל שהדברים כרוכים בחישוב החופשה, הרי שניתן למצוא בקרב חברי הקבוצה **עובדים שכלל לא זכו לזכויות בדמי חופשה או לפדיון חופשה**, ולעומתם ישנם עובדים שניצלו חופשה בפועל, או שצברו חופשה לפדיון. אלה גם אלה זכאים לכך שחישוב אורך החופשה המגיעה להם יעשה על פי הנחיות המחוקק בסעיף 3(ב) או 3(ג) לחוק חופשה שנתית, ותכלית זו תושג באופן היעיל והמיטבי ביותר באמצעות ניהול התובענה כייצוגית.
- 35.4. כל חברי הקבוצה ו/או תת הקבוצות הרלוונטיות עבדו ו/או עודם מועסקים מבלי שיהיו מיוצגים על ידי ועד עובדים או אירגון עובדים ומבלי שתנאי העסקתם ושכרם ייקבעו בצורה מפורשת וחד משמעית בהסכם קיבוצי או בהסדר קיבוצי בכתב. ההסדרים לגבי תנאי העבודה של חברי הקבוצה לא נעשו באמצעות גוף ייצוגי ולא עמדו בהוראות הרישום או הדיווח, המנויות בסעיפים 10 ו/או 10ב לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז – 1957.
- 35.5. בהענקת סעדים שיורו לתיגבור לתקן את שיטת חישוב הזכאות לחופשה, וכפועל יוצא – לבצע תשלומי השלמה של פדיון חופשה שנתית וכן השבה של ניכויים מהשכר, נחסכת מבית הדין הנכבד ההתעסקות הפרטנית עם נסיבותיהם הספציפיות של עובדים בודדים. וההתמקדות נותרת בפן הקבוצתי של העניין.
- 35.6. ההבדלים הקיימים תמיד בין העובדים, נסיבותיהם וזכאותיותיהם, מתבטלים כאשר מדובר בסעד ציווי, שיעביר אל כתפי תיגבור את הנטל לדאוג ולהסדיר את כל העיוותים והפרות הדין מעתה ואילך – ורטרואקטיבית, במגבלות תקופת ההתיישנות.
- 35.7. לא זו אף זו, על פי הפסיקה המודרנית, שמאז כניסת חוק תובענות ייצוגיות לתוקפו, סעיף 20 לחוק תובענות ייצוגיות הוא הפיתרון והמנגנון שייצר המחוקק לבעייתיות שבחוסר הזהות שבין חברי הקבוצה והשונות בסכומים ובנסיבות בינם לבין עצמם.
- 35.8. אין בתובענת המבקש דרישה לפיצויי הלנה מכל סוג, וכן אין רלוונטיות לנסיבות האינדיבידואליות של כל יחיד/ה מחברי הקבוצה, כאשר המדובר בסעד ציווי מהסוג ומהיקף, להם עותר המבקש.
- 35.9. רבים מחברי הקבוצה כנראה אינם מודעים כלל לאי החוקיות המתבטא בחישוב אורך החופשה, בניגוד לחוק חופשה שנתית, ובניכויי קרן רווחה, דמי אירגון ומס אירגון משכרם, בניגוד לחוק הגנת השכר - בנסיבות שתוארו לעיל.
- 35.10. יתרה מזו, חלק ניכר מחברי הקבוצה עודם מועסקים אצל תיגבור, וממילא נוטים לחשוש ולהימנע מלסכן את פרנסתם ואת מקום עבודתם בהצגת דרישות למעביד, ועל אחת כמה וכמה - בפניה בתובענה לבית הדין.

35.11. בנסיבות העניין, הכרעה שיפוטית בדרך של תובענה ייצוגית תאפשר לאלפים ואולי עשרות אלפים של עובדים, אשר כלל אינם ערים לפגיעה בזכויותיהם ו/או החוששים פן יבולע להם, לזכות ביומם בבית הדין, במסגרת הליך אחד מרוכז, יעיל והוגן, אשר יתרום לחיסכון בזמנו ובמשאביו של בית הדין, ואף בזמנה של תיגבור.

35.12. הליך התובענה הייצוגית ינטרל את החשש מהכרעות שיפוטיות סותרות או בלתי עקביות, וייתן מענה בצורה פרוספקטיבית ובדיעבד לעיוותים ולמהלכים האסורים, לכאורה, שנקטה תיגבור בהתנהלותה מול עובדיה.

35.13. קיים חשש סביר כי אי אישורה של התובענה כייצוגית יביא לכך שמספר רב מחברי הקבוצה כלל לא ינקטו בצעדים להגנה על זכויותיהם, או יוותרו על מימוש זכות התביעה, העומדת להם כנגד תיגבור, במסגרת תביעות אישיות נפרדות. כך לא יתוקן העוול, ותונצח שיטת הפעולה הנפסדת של תיגבור, באופן בו "החוטא יצא נשכר".

35.14. כאמור לעיל, חלק ניכר מחברי הקבוצה נמנה על אוכלוסיית עובדים הנחשבת על פי כל קריטריון לאוכלוסיה חלשה, גדולה מבחינה מספרית, ומפוזרת בכל רחבי הארץ. ידם של חברי הקבוצה איננה משגת, על פי רוב, להיעזר בייעוץ ובייצוג משפטי לעמידה על זכויותיהם, ולפיכך דומה שהליך התובענה הייצוגית, בנסיבות העניין, ולנוכח הסעד המבוקש והסכומים הבלתי גבוהים יחסית שנגרעו מכל יחידי הקבוצה, הינו בדיוק ההליך ה"תפור למידותיה" של הקבוצה, ועשוי לענות על צרכיהם של כל חבריה, בצורה המיטבית והיעילה ביותר.

35.15. עוד ראוי לציין, כי אף על פי שהן משטרת ישראל, הן המוסד לביטוח לאומי והן משרד התמ"ת אמורים היו להקצות משאבים ולבצע פיקוח, בדיקה ומעקב אחר התנהלותה של תיגבור – תוך דאגה לעמידה בהוראות הקוגנטיות של חוקי המגן – חוק חופשה שנתית וחוק הגנת השכר - לא מנע הדבר מתיגבור לבצע את חישוב החופשה המקפח בניגוד להנחיות ואת הניכויים האסורים משכרם של חברי הקבוצה מקרב עובדיה, על פני שנים ארוכות. לפיכך, משכשלו מנגנוני הפיקוח והבקרה העיקריים או "המבניים", נפתח הפתח להתערבות מערכת המשפט, באמצעות כלי התביעה הייצוגית העומד לרשותה, והמתאים, בנסיבות אלה, "ככפה ליד".

35.16. במסגרת ההליך המיקדמי לאישור תובענה כתובענה ייצוגית או תוך כדי ניהול התובענה ככזו, מחייב החוק כי כל הסתלקות או פשרה ייעשו בכפוף לקבלת אישור ולהוראות בית הדין, בליווי תצהירים וגילוי מהותי של פרטים, המאפשרים ביקורת יעילה ומניעת נזק לאינטרסים של כלל חברי הקבוצה, של

בעלי הדין ושל הציבור כולו. בנסיבות התובענה הנוכחית, יש חשיבות עליונה, כי כך אכן יתנהלו הדברים, לנוכח הפער בין חולשתם היחסית של יחיד הקבוצה אל מול חוסנה ותיחכומה של תיגבור, מחד - ובשים לב לתפקיד המעין הציבורי שהיא ממלאת במסגרת העמדת כוח אדם למעסיקים ממלכתיים כמשטרת ישראל, הביטוח הלאומי וכו', מאידך.

35.17. בנסיבות בקשה זו, נראה כי מתן צו שיורה לתיגבור "לתקן דרכיה" הן במישור החופשה השנתית והן במישור הניכויים מהשכר, לעובדים שהועסקו ו/או מועסקים אצל תיגבור, במסגרת ההליך הייצוגי, תשרת באופן היעיל וההוגן ביותר את האינטרסים של כלל חברי הקבוצה, ושל הציבור בכללותו.

35.18. בעצם מתן הסעד, שיורה על התאמה בין דרך חישוב החופשה ובין הוראות חוק חופשה שנתית, וכן בחדילה מביצוע הניכויים הבלתי חוקיים מהשכר, ניתן מענה הולם לאינטרס ציבורי וחברתי, הנבדל ומתעלה על אינטרס אישי או פרטי של מאן דהו.

36. קיים יסוד סביר להניח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בדרך הולמת.

36.1. המבקש הועסק על ידי תיגבור למעלה משנתיים וחצי במחלקת הרכישות של המטה הארצי של משטרת ישראל, עד שהמשרה דרשה לגייסו לשורותיה, כשוטר מהמניין.

36.2. המבקש הינו בעל תואר אקדמי וכן בוגר לימודי מקצוע חשבונות שכר, ומכאן בקיאותו היתרה בנושאים שבבסיס תובענה זו. יש לשער כי בקיאותו והבנתו של המבקש עצמו בתחום חשבונות השכר ובנסיבות הצריכות לבירור בקשה זו, הינן למעלה מהממוצע אצל ציבור השכירים, קל וחומר בקרב חברי הקבוצה על רבדיה השונים.

36.3. ב"כ המבקש הינו עו"ד, אשר צבר נסיון עשיר בייצוג צדדים בערכאות שיפוטיות שונות, ובפרט בבתי הדין לעבודה. ב"כ המבקש מתמצא ובקיא בתחום דיני העבודה, כמו גם בתחום התובענות הייצוגיות.

37. קיים יסוד סביר להניח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בתום-לב

37.1. המבקש הגיש תביעתו בתום לב, בעקבות התכתבות שניהל עם תיגבור ולאחר שעשה כל מאמץ לשכנעה בצדקת טיעונו, ומבלי להזדרז לנהל הליך משפטי – אך לשווא.

37.2. תיגבור אף לא מצאה לנכון להשיב למכתב האחרון ששוגר אליה, על ידי עורכת הדין יעל דולב, בשם המבקש.

37.3. המבקש עצמו הינו בעל השכלה והכשרה בתחום הרלוונטי לתובענה, בוגר קורס חשבי שכר ולפיכך הוא מתאים ביותר לשמש ליתר חברי הקבוצה כנציג.

- 37.4. בטרם תתברר התובענה כייצוגית תינתן לכל אותם עובדים הנכללים בקבוצה הזדמנות הולמת וראויה לבקש שלא להיכלל בקבוצה, כך שכל אותם עובדים שיחפצו להחריג עצמם ולהוציא עצמם מהקבוצה, יוכלו לעשות כן ללא קושי.
- 37.5. ניהול התובענה וייצוג חברי הקבוצה יתבצעו תוך שמירה והקפדה על טובת כלל חברי הקבוצה, ללא משוא פנים ובמאמץ לסייע לבית הדין הנכבד לדון ולהכריע באופן יעיל בתובענה.
- 37.6. הכלים שנתן המחוקק בידי בית הדין הנכבד – למינוי בודק וממונה, במידת הצורך – עשויים לתרום רבות, בין היתר, למניעת כל ניגוד עניינים וליצירת איזון מידתי בין אינטרסים נוגדים.

38. גודלה של הקבוצה מצדיק, ואף מחייב, אישור התובענה כייצוגית.

- 38.1. אמנם, בחוק אין כל הוראה המתייחסת לגודלה של הקבוצה, כתנאי לאישור התובענה כייצוגית, אולם אין להתעלם מכך שנתון זה נגזר מאופיו וממהותו של ההליך, כמו גם מהתכלית המצויינת בסעיף 1 (3) לחוק תובענות ייצוגיות, הדנה במתן סעד הולם לנפגעים מהפרת הדין, וכן תכלית אכיפת הדין ויצירת הרתעה – המפורטת בסעיף 1(2) לחוק.
- 38.2. הקבוצה כהגדרתה לעיל מונה, לכל הפחות, אלפי יחידים, שעבדו ו/או עובדים, כעובדי סיעוד ו/או כעובדי כח אדם אצל מעסיקים ציבוריים ו/או כעובדי מיחשוב, שלא על פי חוזה העסקה אישיים, לפחות במהלך שלוש השנים, שקדמו להגשת התובענה.
- 38.3. תיגבור מרכזת, ביחד עם עוד מספר חברות מתחרות, נתח נכבד ממגזר שירותי כוח האדם והסיעוד בארץ. מעצם היותה חברה ציבורית ותיקה ומבוססת בארץ יש לתיגבור השפעה ומוניטין, שייתרמו להגשמת התכלית ההרתעתית, המפורטת בסעיף 1 (2) לחוק תובענות ייצוגיות.
- 38.4. הבקשה להכרה בתובענה כייצוגית משליכה גם, ובעיקר, על העתיד, שכן – כמבואר להלן – במרכז הסעדים המבוקשים על ידי המבקש, מבוקש להורות לתיגבור לתקן מעתה ואילך את אופן החישוב של צבירת החופשה ולחדול מניכויים של קרן רווחה, מסי אירגון ודמי טיפול ממשכורות חברי הקבוצה.

הסעדים (סעיף 14(א)(4) לחוק תובענות ייצוגיות)

39. לאור כל האמור לעיל, זכאים המבקש וכל אחד ואחת מחברי הקבוצה לסעדים המפורטים להלן, כולם או חלקם:
- 39.1. מתן צו עשה, המורה לתיגבור לערוך את חישוב הזכאות לחופשה השנתית, בהתאם ללשון סעיפים 3(ב) ו-3(ג) לחוק חופשה שנתית – ובהתחשב בחלקיות המשרה, ובשים לב למתכונת שבוע העבודה ולאורכו של יום העבודה הרגיל של כל עובד.

- 39.2. מתן צו מניעה, שיאסור על תיגבור לבצע ניכויים בלתי חוקיים משכר עבודתם של חברי הקבוצה, שעודם מועסקים.
- 39.3. מתן צו, שיורה לתיגבור לערוך חישוב מתקן של זכאות חברי הקבוצה לתמורת חופשה בגין 3 השנים האחרונות לעבודתם – בנוסף לשנת העבודה השוטפת.
- 39.4. בנוסף, מתן צו שיורה לתיגבור לחשב ולשלם לחברי הקבוצה, שקשר העבודה עימם נפסק במהלך שלוש השנים האחרונות, את גובה השלמת פדיון החופשה המגיע להם, בהתאם לנוסחת החישוב הקבועה בחוק חופשה שנתית, לעומת החישוב שננקט על ידי תיגבור, על פי שעות עבודה בפועל בלבד, ביחס לכמות שעות, בלתי מציאותית, של משרה מלאה בשבוע בן 6 ימי עבודה.
- 39.5. ולבסוף, מתן צו שיורה לתיגבור להשיב לחברי הקבוצה, שלא נתנו הסכמתם לביצוע ניכויי קרן רווחה, מס אירגון ודמי טיפול ממשכורותיהם, את כל אותם כספים שניכתה משכרם החל מחודש פברואר 2005 ואילך.
- 39.6. לחילופין, ליתן כל סעד אחר לטובת הקבוצה, כולה או חלקה, ו/או כל תת קבוצה, ו/או לטובת הציבור, כפי שימצא בית הדין הנכבד לנכון בנסיבות העניין.
- 39.7. לחילופי חילופין, ליתן פסק דין הצהרתי, שיקבע כי תיגבור ביצעה ומבצעת חישוב בלתי חוקי ומקפח של זכאות חברי הקבוצה לחופשה שנתית, וכן ניכויים שלא כדין ממשכורותיהם של חברי הקבוצה.
- 39.8. לפסוק למבקש גמול לתובע ייצוגי, בהתאם להוראות סעיף 22(א) לחוק.
- 39.9. לקבוע את שכר הטרחה של ב"כ המבקש בעד הטיפול בתובענה ו/או בבקשה לאישורה כייצוגית, כאמור בסעיף 23 (א) לחוק, ולחייב אגב כך את תיגבור בתשלום הוצאות המשפט ושכר טירחת עו"ד למבקש.
40. לבקשה זו מצורף תצהיר מאת המבקש, ככל שעובדותיה מצריכות אימות.