

מס' תיק דמ' 7171 /08
ת. פתיחה: 2.10.2008

בבית הדין האזורי לעבודה
בתל אביב

בעניין:

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 -

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

הנתבעת

מהות התביעה: כספית - פדיון חופשה שנתית; הפרשי שכר; החזר ניכויים;

סכומי התביעה: חופשה – 4,497 ₪;
החזר ניכויים - 2,048.9 ₪;
הפרשי שכ"ע – 578 ₪

כתב תביעה

כמו כן, מבוקש אישור ניהולה של התובענה כייצוגית, בעילות תמורת החופשה וניכויים משכ"ע - בהתאם לבקשה מפורטת המוגשת במקביל.

רקע כללי:

1. הנתבעת הינה חברה ציבורית, העוסקת, בין היתר, במתן שירותי כוח אדם לגופים ולמוסדות.
2. התובע הועסק על ידי הנתבעת בין התאריכים 16.2.2005 – 22.12.2007 כעובד קבלן כוח-אדם במשטרת ישראל, במחלקת רכש ומכירות.
מצ"ב העתק בדבר אישור תקופת העסקה, שקיבל התובע מהנתבעת – נספח "א".
3. מסגרת העסקה זו, בה מעסיקה הנתבעת עובדים, כפופה בין היתר להוראות סעיף 13(א) של חוק העסקת עובדים על ידי חברות כח אדם, התשנ"ו - 1996.

4. תנאי העסקת התובע (ועובדים אחרים כמותו) והזכויות הסוציאליות הנלוות - נקבעו בין הנתבעת ומשטרת ישראל, ופורטו במכתב כללי שהפיצה הנתבעת בין עובדי כוח אדם, אשר הוצבו לעבודה במשטרה.

מצ"ב העתק ממכתב הנתבעת בדבר זכויות וחובות העובדים במשטרה – נספח "ב".

5. הפסקת העסקתו של התובע בנתבעת ביום 22.12.2007 נעשתה בשל גיוסו למשטרה, והחל מיום 23.12.2007 מועסק התובע כשוטר מן המניין במשטרת ישראל.

6. התובע טוען, בקליפת אגוז, כי הנתבעת ביצעה - בצורה מגמתית - חישובים מקפחים ובלתי חוקיים, אשר הביאו לפגיעה בגובה זכאותו לחופשה שנתית ולהפרשות פנסיוניות, כפי שיודגם, יבואר ויפורט בהמשך.

בנוסף טוען התובע, כי הנתבעת ניכתה סכומים שונים ממשכורתיו, שלא בהסכמתו ובניגוד לדין, בגין קרן-רווחה ודמי טיפול ארגוני – אותם הוא דורש חזרה, בתוספת ריבית והפרשי הצמדה למדד.

לבסוף טוען התובע, כי הנתבעת לא שילמה לו את מלוא השכר המגיע לו, בכך שלא שילמה לו את מלוא גמול ההשתלמות, על פי זכאותו. הנתבעת מחוייבת להשלים לתובע את גמול ההשתלמות המלא, בהתאם לשעות עבודתו, בתוספת פיצויי הלנת שכר כדין.

ולהלן תביעות התובע ביתר פירוט:

7. זכאות לחופשה שנתית –

7.1 ההנחיות המפורטות בסעיף 3(ב) ו-3(ג) לחוק חופשה שנתית, התשי"א - 1951, קובעות כדלקמן:

7.1.1 בעובד שקשר העבודה עימו התקיים על פני השנה כולה [סעיף 3(ב)], חישוב הזכאות לחופשה ייעשה לפי הנוסחה:

<u>מספר ימי עבודה בפועל באותה שנה</u>	X	מכסה שנתית
200 ימים		

7.1.2 בעובד שקשר העבודה עימו התקיים על פני חלק מהשנה [סעיף 3(ג)], חישוב הזכאות ייעשה על פי הנוסחה:

<u>מספר ימי עבודה בפועל באותה שנה</u>	X	מכסה שנתית
240 ימים		

7.2 לטענת התובע, אופן החישוב דלעיל, כפי שנקבע על ידי המחוקק, נועד למנוע קיפוח זכאותם לחופשה של עובדים בשכר, אשר נעדרו במהלך השנה מעבודתם בפועל בגין תקופות שירות מילואים, מחלה, חופשת לידה או ניצול חופשה, חגים וימי בחירה.

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

7.4 מעיון בתלושי משכורות התובע (מצ"ב עותקי התלושים - נספח "ג") עולה כי בשנת 2005 עבד התובע בפועל 189 ימים (1,505.72 שעות עבודה רגילות), ונרשמה לזכותו צבירת חופשה שנתית של 86.48 שעות (השקולות לכ- 10.13 ימים בלבד, לפי חישוב של 8.5 שעות עבודה נטו ליום).

באותה שנה, על פי חישוב יחסי למכסה המלאה, היתה אמורה להיצבר לזכות התובע חופשה שנתית של כמעט 19.5 ימים.

כך, בחודשים פברואר ומרץ 2005 הזכאות עמדה על:

$$\text{מכסה שנתית 22 יום} \times \frac{31 \text{ ימי עבודה בפועל}}{240 \text{ ימים}} = 2.84 \text{ ימי חופש}$$

ובחודשים אפריל – דצמבר 2005 הזכאות היא בהתאם להוראות המעבר שבתיקון מס' 8 לחוק חופשה שנתית מתשס"ה - 2005, כלומר: שלושה רבעים מהמכסה השנתית המלאה, דהיינו: 16.5 ימים, היות שקשר העבודה עם התובע התקיים במשך כל אותם תשעה חודשים, והוא **עבד למעלה מ-150 ימים בפועל**.

בשנת 2005 קופחה אפוא זכותו של התובע לחופשה שנתית בשווי של למעלה מ-9 ימים מלאים בני 8.5 שעות, בתעריף 38.84 ₪ לשעה, דהיינו: **2,971 ₪**.

7.5 בין התאריכים 1 בינואר – 31 דצמבר 2006 עבד התובע 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 עבד התובע על פני כל השנה, ולפיכך אמורים היו להיצבר לזכותו 22 ימי חופשה מלאים, בהתאם לזכאות המשטרית.

מכאן, שבשנת 2006 קופח התובע בשווי של לפחות 10 ימי חופש בני 8.5 שעות עבודה כ"א, בשווי 38.84 ₪ לשעה, דהיינו: 3,301 ₪.

7.6 בגין שנת 2007, בה עבד התובע 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 התובע לצבור לזכותו כ- 19 ימי חופשה ($22 \times 209 / 240 = 19.16$ ימים).

לפיכך, בשנת 2007 קופחה זכותו של התובע בשווי 3.3 ימים בני 8.5 שעות בתעריף 38.84 ₪ - קרי: **1,089 ₪**.

7.7 בשולי הדברים, ולהעמדת דברים על דיוקם, יצוין כי בשלב הראשון חישה הנתבעת את זכאות התובע לימי חופשה עפ"י מכסה תיאורטית מקסימאלית של 16 ימים בשנה בלבד, ורק לאחר שהתובע פנה וביקש את תיקון הטעות, התאימה הנתבעת את זכאות התובע בהתאם למכסה התיאורטית המקסימאלית של 22 ימים, ומכאן נוספו לתובע במשכורת פברואר 2007 פערי שעות חופשה בגין השנים 2005 – 2006, בכמות של 68.19 שעות – קרי: כ- 8 ימים.

אף על פי כן, גם לאחר תיקון הטעות, נותר פער של ימי חופשה, כפי שפורט לעיל, ומקורו באופן חישוב צבירת הזכאות שביצעה הנתבעת, שלא עפ"י ההנחיות המפורטות בחוק חופשה שנתית.

7.8 בסך הכל זיכתה הנתבעת את התובע במהלך תקופת העבודה הכוללת בכ- 394.2 שעות חופשה (השקולות, בחלוקה ל- 8.5 שעות, לכ- 46.38 ימי חופשה שנתית) – וזאת במקום 60 ימי חופשה (510 שעות נטו), שהגיעו לו בגין תקופת עבודה זו, ובשים לב לכמות ימי העבודה שעבד בפועל, בכל שנה.

7.9 כאשר בדק התובע את נוסחת החישוב בה השתמשה הנתבעת, העלה כי זו בחרה לחשב את צבירת הזכאות מדי חודש, באופן הבא:

$$\frac{\text{שעות עבודה בפועל בלבד לחודש הרלוונטי}}{\text{שעות עבודה מירביות לחודש הרלוונטי (שבוע עבודה בן 40 שעות)}} \times \frac{\text{מכסה שנתית}}{12}$$

(שישה ימים)

7.10 שיטת החישוב שנקטה הנתבעת מביאה בחישוב אך ורק שעות עבודה שבהן נכח התובע בפועל במקום העבודה, ביחס לכמות שעות, החורגת בהרבה ממסגרת משרתו המלאה של התובע, והכל באורח מנוגד להוראות החוק, ותוך עיוות מתמיד לרעת העובד.

7.11 הואיל והנתבעת שילמה לתובע פדיון חופשה שנתית לפי תחשיב שעות זכאות, בשווי של 38.84 ₪ לשעה (ולא לפי שכר ממוצע יומי), הרי שגם את

הפער לזכותו של התובע מן הראוי לחשב באופן זה, ולפיכך עומדת זכאותו הכוללת של התובע להפרשי פדיון חופשה על סך של –

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

7.12 בחודש מאי 2007 פנה התובע לנתבעת, עוד בהיותו עובד הנתבעת, בדרישה כי תבצע את חישוב הזכאות לחופשה שנתית בהתאם לחוק חופשה שנתית, התשי"א – 1951 - ולא על פי שיטת החישוב המקפחת שנקטה. מצ"ב מכתבו של התובע מיום 24.5.07 – נספח "ד".

7.13 בתאריך 13.8.2007 דחתה הנתבעת את טענותיו של התובע, ולא שעתה לדרישתו.

מצ"ב העתק ממכתב התשובה מאת עו"ד גלרנטר, היועץ המשפטי של הנתבעת, מיום 13.8.2007 – נספח "ה".

7.14 התובעת הבהירה כי חישוב הזכאות אכן מבוצע על ידה בהתאם ל**שעות** עבודה בפועל, ביחס לכמות שעות מקסימאלית חודשית למשרה מלאה, ולא על פי ימים.

7.15 בתאריך 5/9/2007 נשלחה על ידי עו"ד יעל דולב בשם התובע תגובה לעמדת הנתבעת – ואולם הנתבעת לא התייחסה למכתב אחרון זה.

מצ"ב העתק ממכתב עו"ד יעל דולב, שנשלח בשם התובע בתגובה לדחיית טענותיו על ידי הנתבעת – נספח "ו".

8. השבת ניכויים מהשכר

8.1 הנתבעת ניכתה ממשכורותיו של התובע סכומים שונים בגדר דמי טיפול ארגוני, מס ארגון ו-קרן רווחה.

8.2 למיטב זכרונו של התובע, לא ביקש מעולם להיות חבר בארגון עובדים, לא נהנה מייצוג של ועד עובדים במקום העבודה ואף לא ביקש ולא הסכים כי ינוכו ממשכורותיו כספים לטובת ארגון או קרן רווחה.

8.3 בשלב מאוחר פסקה הנתבעת מניכויי קרן הרווחה מהשכר, כפי הנראה בשל דרישת משטרת ישראל, המעסיק בפועל.

8.4 אין ולא היה הסכם קיבוצי, שחל על העסקתו של התובע על ידי הנתבעת בשירות משטרת ישראל.

8.5 ההסכם הקיבוצי הכללי בענף אספקת שירותי כוח אדם, שנחתם בחודש פברואר 2004 בין ארגוני המעסיקים בענף כוח אדם ומשאבי אנוש ובין

- ההסתדרות הכללית החדשה, מוציא מתחולתו במפורש עובדים אצל מעבידים במגזר הציבורי, כדוגמת התובע.
- 8.6 מכיוון שכך, זכאי התובע לקבל חזרה, בתוספת ריבית והפרשי הצמדה כדין, כל סכום שניכתה הנתבעת משכרו, בגין קרן רווחה ומס ארגון.
- 8.6.1 **קרן רווחה: 422.90 ₪.**
- 8.6.2 **מס ארגון: 1,626 ₪.**
- לעניין זה יצוין כי הסכומים הנ"ל נוכו משכר הנטו של התובע.**
- 8.7 במאמר מוסגר ומעבר לנחוץ, יטען התובע, כי הסכומים שנוכו משכרו עבור קרן רווחה **חורגים בעשרות אחוזים מהסכומים המירביים**, אותם היתה רשאית הנתבעת לנכות מהשכר, אילו חל בנסיבות הסכם קיבוצי מיוחד, שנחתם בעבר בין הנתבעת ובין הסתדרות העובדים.
- 8.8 הסכם קיבוצי מיוחד משנת 1995, שקבע בשעתו תנאי העסקה ושכר של עובדי הנתבעת, פג תוקפו, שכן הסכם זה בא אל סיומו על פי הודעת אי-חידוש, שניתנה בכתב על ידי האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות העובדים החדשה, ובפרט לאחר שהוחלף על ידי הסכם קיבוצי כללי בענף אספקת כוח אדם מתאריך 16.2.2004, שניתן לגביו צו הרחבה בספטמבר 2004 – ואשר עובדי כוח אדם, המועסקים על ידי מעסיקים במגזר הציבורי, כדוגמת המשטרה, הוצאו במפורש מתחולתו.
- 8.9 **ראיה נוספת לכך, שההסכם הקיבוצי המיוחד של הנתבעת מ-1995 כבר איננו תקף, ניתן למצוא, בין השאר, באי אזכור ובחוסר התייחסות להסכם קיבוצי זה בתשקיף הנפקת ניירות ערך לציבור שפירסמה הנתבעת בתאריך 30 למאי 2007.**
- הפרשי גמול השתלמות, והפרשות בחסר** 9.
- 9.1 בתאריך 29.11.05 הוכרה לתובע זכאות לגמול השתלמות א'. מועד תחולת הזכאות נקבע לתאריך ה-16.02.2005 (מצ"ב אישור מטעם הועדה לאישור גמול השתלמות לאקדמאים במדעי החברה והרוח – נספח "1ז").
- 9.2 בתאריך 23.04.07 הוכרה לתובע זכאות לגמול השתלמות ב'. מועד תחולת הזכאות נקבע לתאריך ה-22.10.2006 (מצ"ב אישור מטעם ראש חוליית גמול השתלמות במשטרת ישראל – נספח "2ז").
- 9.3 הנתבעת שילמה לתובע סכומים שונים על חשבון גמול השתלמות, רטרואקטיבית, במשכורות חודשים ינואר 2006 ו- אפריל 2007.

- 9.4 התובע טוען, כי הנתבעת קיפחה אותו בתשלום גמול ההשתלמות שהגיע לו בגין החודשים נובמבר 2006 – מרץ 2007.
- 9.5 בתקופה האמורה היה התובע זכאי לגמול השתלמות ב' בגין 827.33 שעות עבודה מזכות (כולל יום בחירה בן 8.5 שעות בחודש מרץ 2007).
- 9.6 סה"כ גמול השתלמות, שאמור היה להיות משולם לתובע בתוספת לשכרו בתקופה דן עמד ע"ס 3,226.59 ₪.
- 9.7 הנתבעת העבירה לתובע גמול השתלמות בסך 2,649 ₪ בלבד, במשכורת אפריל 2007.
- 9.8 אי לכך, נותרה לזכות התובע יתרת גמול השתלמות ב' בלתי משולמת בסך **577.59 ₪**, בגינה יש לחייב את הנתבעת גם בפיצויי הלנת שכר כדין, לפחות ממועד סיום קשר העבודה ב- 22.12.07, ועד למועד התשלום בפועל.
- 9.9 התובע טוען, כי גמול ההשתלמות שהגיע לו אמור היה גם להתבטא בהפרשות לרכיבי התגמולים והצבירה בקרן הפנסיה ובקופת הגמל. כתוצאה מההפרשות החסרות נפגעה – בין השאר - צבירת זכויות הפנסיה של התובע, והתובע שומר על זכותו לתקן את תביעתו ולהגדילה תוך כימות הנזק האקטוארי שנגרם לו בשל מחדלה של הנתבעת.
10. בית הדין הנכבד הוא בעל הסמכות הייחודית לדון בתובענה זו, הן מבחינה מקומית והן עניינית.
11. אשר על כן, מתבקש בית הדין הנכבד להזמין את הנתבעת לדין, ולחייבה לשלם לתובע את סכומי התביעה המלאים, בתוספת ריבית והפרשי הצמדה כדין, לפי העניין. כמו כן מתבקש חיובה של הנתבעת בהוצאות התובע ובשכר טרחת עו"ד ומע"מ לטובתו.

ברק הלוי, עו"ד
מ.ר. 19470
ב"כ התובע