

משרה צומה ת.ז. 016008914
על ידי ב"כ ברק הלוי ואו אבנר גבאי
מרחוב הוברמן 10 תל אביב
טלפון: 03-6869588 פקס: 03-6869267

המבקשת:

נגד

תיגבור-מאגר כח-אדם מקצועי זמני בע"מ
ח-פ 510882830
כתובת: רח' אבא הלל 14, רמת גן 52506
אתר אינטרנט: www.tigbur.co.il
טלפון: 03-5762100
פקס: 03-5762111

המשיבה:

בקשה בכתב
(לאישור תובענה כייצוגית)

בית הדין הנכבד מתבקש להורות על אישור התובענה, אשר הוגשה על ידי המבקשת כנגד המשיבה (להלן: "תיגבור"), במקביל לבקשה זו, כתובענה ייצוגית לפי חוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו – 2006 (להלן: "החוק").

ואלה נימוקי הבקשה:

רקע כללי

1. תובענת המבקשת ועילת התביעה האישית העומדת לה עוסקת, בין היתר, בניכויים בלתי חוקיים שביצעה המעסיקה, תיגבור, ממשכורתיה החודשיות של המבקשת.
2. הבקשה להכיר בתובענה כתובענה ייצוגית, מתמקדת בניכויים שביצעה תיגבור ממשכורות המבקשת ושאר חברי הקבוצה, כהגדרתה להלן – תחת הכותרת: "**ביטוח חיים קולקטיב**" וכן "**קרן רווחה**" ו-"**שונות**".
3. תיגבור הינה חברה, העוסקת, בין היתר, במתן שירותי כוח-אדם סיעודי, בהתאם להוראות פרק י' לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה – 1995, במסגרת מנגנון מיקור-חוץ, באמצעותו מופעל ביטוח הסיעוד של המוסד לביטוח לאומי (להלן: "**חוק המל"ל**" ו-"**מל"ל**" בהתאמה").

4. המבקשת הועסקה כעובדת סיעוד בשירות זכאי המל"ל על ידי תיגבור במשך כשלוש שנים רצופות, מיום 21 במרץ 2004 ועד לחודש מרץ 2007.
- העתקים מתלושי השכר שהפיקה תיגבור בגין העסקת המבקשת מצורפים לתצהיר המבקשת, התומך בבקשה זו, ומסומנים **באות א'**.
5. **למבקשת לא נערך חוזה העסקה אישי או מיוחד כלשהו, ותנאי העסקתה ורכיבי שכרה לא היו שונים מהותית מתנאיהם של חברי הקבוצה האחרים.**
6. תיגבור ביצעה (ומבצעת), שלא כדין, ניכויים משכרם החודשי של חברי הקבוצה: עובדי הסיעוד הבלתי מקצועיים, ושל תת-הקבוצה, המונה את עובדי הסיעוד הבלתי מקצועיים, אשר עובדים אצל תיגבור גם כיום. ולהלן רשימת הניכויים הבלתי חוקיים:
- 6.1 פרמיה לביטוח חיים קולקטיבי, תשלומים שאסור לתיגבור "לגלגלם" ולגבותם מחברי הקבוצה, כפי שעשתה.
- 6.2 ניכויים ל"קרן רווחה", בשיעור ממוצע של 0.29% משכר היסוד, מבלי שיתקיים כל הסדר חוזי או חוקי לניכויים כאלה ולניהולה של קרן כזו (אם אמנם מתנהלת ופועלת קרן רווחה בתיגבור, דבר המוטל בספק ושאיננו בידיעתה של המבקשת), ומבלי שיהיה איזשהו פיקוח על שיעור הניכויים הללו וחלוקתם הראויה בין העובדים ובין המעבידה, תיגבור.
- 6.3 ניכויי "שונות", אשר נעשו בשנים 2005, 2006 ו- 2007 על בסיס שנתי במשכורות החודשים פברואר ו/או מרץ.
7. בנסיבות התובענה, ולנוכח הרקע ההומוגני המשפטי והעובדתי של כלל חברי הקבוצה - כפי שיפורט בבקשה זו - מתקיימות במקביל מספר עילות, מתחום משפט העבודה, דיני הביטוח ודיני החוזים הכלליים, לפיהן ראוי להורות לתיגבור להשיב לחברי הקבוצה מקרב עובדיה ועובדיה לשעבר את כל אותם ניכויים שביצעה משכרם בגין פרמיית ביטוח חיים קולקטיבית ותשלומים לקרן רווחה בשבע השנים האחרונות, ולחדול מביצוע ניכויים אלה מעתה ואילך.
8. **תנאי העסקה של המבקשת ושל שאר חברי הקבוצה, עובדי הסיעוד של תיגבור, אינם מוסדרים במסגרת הסכם קיבוצי או הסדר קיבוצי בכתב, כפי שניווכח בהמשך.**
- 8.1 בניגוד לעובדי כוח אדם "רגילים" - שאינם מועסקים במתן שירותי סיעוד - הרי שעובדי הסיעוד, כדוגמת המבקשת, הוחרגו במפורש ואינם נכללים בהסכם הקיבוצי הכללי (מס' הסכם 7003/2004, שנחתם ביום 16/2/2004) וצו ההרחבה (שנחתם בספטמבר 2004 ע"י שר התמ"ת דאז), החלים כיום בענף אספקת שירותי כוח-אדם.
- 8.2 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).
- 8.3 הסכם קיבוצי כללי שאמור היה להסדיר את תנאי העסקתם ושכרם של עובדי הסיעוד, ואשר נחתם בדצמבר 2004 בין האיגוד הארצי של עובדי הסיעוד - הסתדרות העובדים הכללית החדשה ובין איגוד נותני שירותי סיעוד ועמותת חברת

הסיעוד בישראל, לא נכנס לתוקף, בשל **תנאי מתלה שלא התקיים** – לפיו אמור היה להינתן צו הרחבה על הוראות אותו הסכם, בעקבות פנייה בכתב מאת הצדדים.

העובדות המקימות למבקשת עילת תביעה אישית:

9. המבקשת החלה עבודתה אצל תיגבור כעובדת סיעוד בשירות המל"ל בתאריך 21 בחודש מרץ 2004, וסיימה עבודתה כשלוש שנים לאחר מכן, בחודש מרץ 2007, משמצאה עצמה מתקשה בביצוע עבודתה הרגילה, בשל הריונה המתקדם הנוכחי, הקרוב לסיומו, ובאין עבודה חלופית קלה יותר עבורה.

10. שכרה החודשי של המבקשת בתיגבור שולם לה על בסיס שעתי, ולא עלה על תעריף שכר המינימום לשעה.

11. בין החודשים מרץ 2004 ומאי 2006, נתווספו לשכרה של המבקשת תשלומים שכונו "שעות פרמיה" בשיעור ממוצע של 1% יחסית לשכר הכולל ששולם באותה תקופה – ובסכום ממוצע של כ- 20.18 ₪ לחודש.

על פי סעיף 3 לחוק שכר מינימום, התשמ"ז – 1987, תשלומים אלה, כמו גם החזרי הוצאות נסיעה, לא יובאו בחשבון לעניין חובת תשלום שכר מינימום לעובד שמלאו לו 18 שנים – כמפורט בסעיף 2 לאותו חוק.

12. ניכוי "ביטוח חיים קולקטיבי"

12.1. החל ממשכורת חודש יוני 2004 ניכתה תיגבור ממשכורותיה החודשיות של המבקשת סך של 25 ₪ מדי חודש, בגין פרמיית ביטוח חיים קולקטיבי (למעט בחודש יוני 2006, בו הניכוי היה בסך של 20 ₪, חודש נובמבר 2006, בו נוכו 16 ₪, דצמבר 2006, בו נוכו 6 ₪, פברואר 2007 בו נוכו 24 ₪ ומרץ 2007, בו ניכתה תיגבור מהמשכורת 18 ₪).

12.2. בחמשת החודשים בהם פחת שכר היסוד מ- 700 ₪ פחתו הניכויים לכדי כ- 3% בממוצע מהשכר החודשי.

12.3. בסך הכל ניכתה תיגבור משכרה של המבקשת בגדר "ניכוי רשות" עבור ביטוח חיים קולקטיבי, שלא כדין, על פני תקופת עבודה בת 33 חודשים סך של 809 ₪.

12.4. **סכומים אלה נגרעו ממשכורתה של המבקשת, ולא הופנו לחיסכון!**

13. ניכוי "קרן רווחה"

13.1. לאורך מלוא תקופת העסקתה של התובעת ניכתה תיגבור מכל משכורותיה החודשיות של המבקשת כספים שהוגדרו כ- "קרן רווחה", המסתכמים ב- 150.6 ₪.

13.2. שיעורם הממוצע של ניכויי קרן רווחה משכר היסוד היה 0.29% לערך.

13.3. ניכויי "קרן רווחה" בוצעו בדבקות בשיעור ממוצע של 0.29% משכרה של המבקשת, אף על פי שתיגבור קיבלה ממילא מהמל"ל, במסגרת תעריף שעת הסיעוד המשולם לה על פי החוזה שלה מול המל"ל, את רוב רובם של הרכיבים הכספיים, העשויים לאפיין ולכסות פעילות של קרן רווחה מפעלית – אם אמנם התקיימה קרן רווחה כזו בתיגבור, דבר שכאמור איננו בידיעת המבקשת.

14. ניכוי "שונות"

- 14.1. תיגבור הגדילה לעשות ובתלושי השכר בגין חודשים פברואר ומרץ 2005 הופיעו ניכויי "שונות" בסך 30 ₪ לכל חודש, בחודש פברואר 2006 הניכוי הנ"ל הופיע שוב בסך 75 ₪, ובחודש מרץ 2007 מופיע ניכוי כזה בסך 35 ₪.
- 14.2. מבדיקה עם עובדות סיעוד אחרות שעבדו בתיגבור, גם בתלושי השכר שלהן מופיעים ניכויי שונות, בסכומים דומים ובחודשים מקבילים לחודשים בהם בוצעו ניכויים כאלה ממשכורות התובעת.

15. מכיוון שהמבקשת השתכרה כאמור שכר מינימום, ולא למעלה מכך, הרי שהניכויים שביצעה תיגבור מהשכר גרמו לכך שהמבקשת השתכרה בפועל פחות משכר המינימום, לאורך כל תקופת העסקתה, וביתר שאת במהלך 33 החודשים, שבין יוני 2004 ומרץ 2007.

16. המבקשת עצמה לא ביקשה להיות מבוטחת בביטוח חיים כזה או אחר, לא היתה מודעת כלל לזכויותיה וחובותיה במסגרת ביטוח חיים או קרן רווחה מטעם מקום העבודה, לא קיבלה כל הסבר או הדרכה בסוגיות אלה, לא זוכרת כי נתנה הסכמתה לניכויי פרמיות ביטוח, קרן רווחה או "שונות" ממשכורותיה ולא קיבלה לידיה, בשום שלב, כל פוליסת ביטוח חיים או אישור על כיסוי ביטוח חיים בחברת ביטוח כלשהי.

17. לחילופין – גם אם יתברר כי המבקשת נדרשה לכתחילה לחתום על מסמכים, בהם נתנה כביכול הסכמתה לניכויים משכרה (דבר שאיננו זכור לה, ומעולם לא נודע לה על אילו מסמכים נדרשה בפועל לחתום ולא קיבלה כל העתק ממסמכים כאלה), הרי שלא נוכו מהשכר תשלומי ביטוח חיים במהלך שלושת חודשי ההעסקה הראשונים, וממילא גם אילו נתן העובד את הסכמתו, אין המעסיק רשאי לאפשר מצב בו ישתכרו עובדיו בפועל פחות משכר המינימום, ולא ניתן להתנות על הוראות חוק שכר מינימום!

18. יתרה מזו, עצם קיומו של ביטוח חיים קבוצתי, וגביית הפרמיות (כולן או חלקן) ממשכורות חברי הקבוצה המבטחים, עובדי הסיעוד של תיגבור – נעשו שלא בהתאם להוראות דין מחייבות ו/או תוך הפרה של חובות חוזיות, חובת תום הלב והתעשרות שלא כדין מצד תיגבור, כמפורט להלן – והוא הדין גם לגבי ניכויים ל"קרן רווחה ול"שונות".
19. גם אילו ניתנה הסכמת חברי הקבוצה או מי מהם להסדר הביטוחי הקבוצתי, לניכויים לקרן רווחה ול"שונות", הרי שהסכמה כזו (אם ניתנה) איננה תקפה ובטלה מחמת אי חוקיותה ובהיותה נוגדת את תקנת הציבור.

תיגבור הפרה ומפרה הוראות דין, חוזה ואת חובת תום-הלב – והתעשרה שלא כדין על חשבון המבקשת ושאר חברי הקבוצה

20. מעבר לפגיעה בשכר המינימום, הפרה לכאורה תיגבור גם את סעיפים 25 (א) ו-4 (א) לחוק הגנת השכר, בכך שהגבילה את המבקשת מלהשתמש בשכר עבודתה!
21. חומרת מעשיה של תיגבור, אך מודגשת ומתבלטת לנוכח נסיבות העסקת המבקשת, ואלפי עובדים אחרים כמותה, בשירות המל"ל – מכוח חוזה בדבר מתן שרותי סיעוד לזכאים לגמלת סיעוד, שנחתם בין תיגבור והמל"ל, המהווה "חוזה רשות".
- את חוזה ההתקשרות שבין תיגבור והמל"ל יש לפרש במקביל גם כחוזה לטובת צדדים שלישיים – ובהם עובדי הסיעוד - מעצם כך שנועד להגשים את האינטרס הציבורי, בכפוף

לנורמות מינהליות מחמירות של סבירות, הגינות, שוויון ותום-לב (ע"א 2553/01 ארגון מגדלי ירקות – אגודה חקלאית שיתופית בע"מ נ' מדינת ישראל, פד"י נט(5) 481, וכן - דנ"א 2045/05 מיום 14/5/2006).

22. באשר לאינטרס הציבורי הרלוונטי ולשיקולים הראויים בשימוש שנעשה בכספי קצבאות הסיעוד של המל"ל, שמתוכן משלמת תיגבור את משכורות עובדי הסיעוד – ראו בין היתר בפסיקת בית המשפט לעניינים מינהליים בירושלים ב-עתמ 201/01 אגוד נותני שרותי הסעד נ' המוסד לביטוח לאומי, תק-מח (1)2002 1855 ו-עתמ 1315/04 איגוד נותני שירותי סיעוד בע"מ ואח' נ' המוסד לביטוח לאומי, תק-מח (3)2005 9700, וערעורים על פסקי הדין הנ"ל, שנדחו על ידי בית המשפט העליון ב- עע"מ 3552/02 - תק-על (3)2002 2003 ועע"מ 7801/05 - תק-על (1)2006 1785, בהתאמה.

23. ככל שסברה תיגבור, כי ראוי ונכון לדאוג לכיסוי ביטוחי של עובדיה כנגד סיכוני מוות או פגיעה וכן ליצירת "קרן-רווחה", הרי שיש בתחשיב שעת הסיעוד המועבר אליה מתוך כספי גמלאות הסיעוד של המל"ל מקורות מימון יותר ממספקים, שניתן וראוי להפנות ולנצל לטובת דמי הביטוח וקרן הרווחה, מבלי שיתקיים צורך לנכות כספים כלשהם משכרם הצנוע של חברי הקבוצה, **על אחת כמה וכמה כאשר ניכויים אלה גורמים למעשה לכך שהשכר יפחת מתחת לקו שכר המינימום לשעה.**

24. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, יאמר כי הניכוי בגין קרן רווחה, איננו מוצא עיגון חוקי או הסכמי מבורר, למעט בהסכם הקיבוצי המיוחד משנת 1995, שלא חודש מעבר לתאריך 31.12.2000, ובו נקבע בשעתו כי תוקם קרן רווחה למענקים וסיוע לעובדים חולים או נזקקים, ושחלק העובדים בקרן ימומן באמצעות ניכויים בשיעור שלא יעלה על 0.1% מהשכר, כאשר תיגבור היתה אמורה להפריש מנגד 0.1% נוספים, ממקורותיה היא.

בפועל – העובדים הם שנאלצו "לספוג" את ניכויי קרן הרווחה משכרם, בשיעורים העולים כפליים ויותר על מה שאמורים היו לשאת, על פי אותו הסכם קיבוצי, גם אילו הוסיף לעמוד בתוקף.

עינינו הרואות כיצד הפרה תיגבור והפכה על פיו גם את הסדר התשלומים לקרן רווחה, אשר ממילא כבר פג תוקפו.

פירוט אי חוקיות ההסדר לפיו תיגבור מנכה משכר חברי הקבוצה פרמיית ביטוח חיים קולקטיבי

25. לא זו אף זו, באופן ובנסיבות ביצוע ניכויי דמי ביטוח החיים הקולקטיבי ממשכורות המבקשת, יש משום הפרה וסטיה לכאורה מהוראות תקנות הפיקוח על עסקי ביטוח (ביטוח חיים קבוצתי), התשנ"ג - 1993 (להלן: "תקנות הביטוח הקבוצתי"), המחייבות קבלת הסכמה מפורשת בכתב לגביית דמי הביטוח, כולם או חלקם, ממי שחיו בוטחו, וכן המצאת פוליסה ודף פרטי ביטוח תקפה לכל יחיד שמבוטח במסגרת קבוצת המבוטחים, מיד עם תחילת תקופת הביטוח.

מכיוון שתיגבור היא בעלת הפוליסה, שביצעה את ביטוח החיים הקבוצתי לעובדים שלה אצל מבטח – שפרטיו אינם בידיעת המבקשת – אין זה מן הנמנע כי הפוליסות ודפי פרטי הביטוח, המתחייבים מתקנות הביטוח הקבוצתי, הגיעו לתיגבור לשם הפצתם וחלוקתם לכל יחידי הקבוצה המבוטחת, מבלי שטרחה לעשות זאת – וגם בכך סיכלה והפרה את הוראות תקנות הביטוח הקבוצתי.

26. תקנה 2 לתקנות ביטוח חיים קבוצתי קובעת, באורח שאינו משתמע לשני פנים, כי:

"לא יתקשר אדם בחוזה לביטוח חיים קבוצתי, אלא אם כן הוא פועל, לענין היותו בעל פוליסה, באמונה ובשקיפה לטובת המבוטחים בלבד ואין לו כל טובת הנאה מהיותו בעל פוליסה והוא אחד מאלה:

(1) מעביד – לגבי עובדיו ובני זוגם;

(2) "...

27. עיינו הוראות, כי תקנות ביטוח חיים קבוצתי, אוסרות על מעבידים להתקשר בביטוח קבוצתי, אם יש למעביד טובת הנאה מהיותו בעל הפוליסה.

28. במאמר מוסגר יאמר, כי למיטב ידיעת המבקשת, בבעלותה של תיגבור מצויה סוכנות ביטוח, המהווה חברת-בת של תגבור, והמשווקת ביטוחים פנסיוניים, ביטוחי אחריות וביטוחי ריסק (להלן: "עד לב בע"מ").

29. על פי הפירסומים, משרתת עד לב בע"מ את לקוחותיה ועובדיה של תיגבור. אין זה מן הנמנע כי באמצעות עד לב בע"מ נערכה גם פוליסת ביטוח החיים הקבוצתית לחברי הקבוצה מקרב עובדי תיגבור, וקרוב לוודאי שעד לב בע"מ זכתה בעמלות סוכן, דבר שזיכה גם את תיגבור בטובות הנאה, בהיותה חברת האם של עד לב בע"מ – אף זאת בניגוד בוטה להוראות תקנות הביטוח הקבוצתי.

30. אשר על כן, ניתן לשער במידה רבה של סבירות, כי לתיגבור יש טובת הנאה מהיותה בעלת הפוליסה, שכן הביטוח הקולקטיבי מבוצע באמצעות חברת בת של תיגבור, הנהנית מעמלות בגין פוליסת ביטוח החיים הקולקטיבי, והכל בניגוד להוראות דין מפורשות.

31. זאת ועוד: תיגבור אינה פועלת באמונה ובשקיפה לטובת עובדיה בלבד, כמתחייב על פי תקנות הביטוח הקבוצתי, וזאת על שום כך שהפרמייה מנוכה משכר המינימום שמקבלים עובדי הסיעוד, העובדים אינם מקבלים לידיהם העתקים של הפוליסה ודף פרטי הביטוח, ורובם ככולם לא מודעים כלל לזכויותיהם על פי הפוליסה ולכיסויים במסגרתה.

32. תקנה 3 לתקנות ביטוח חיים קבוצתי קובעת, כי "לא יוציא מבטח פוליסה לביטוח חיים קבוצתי אלא בהתאם לתקנות אלה".

33. מכל המקובץ עולה, כי כאשר ניכתה תיגבור משכרה של המבקשת את דמי ביטוח החיים הקולקטיבי, פעלה לכאורה בניגוד לדין ובניגוד לחובות החוזיות של תום-לב ודרך מקובלת, המוטלות עליה כמעביד.

34. ההסדר, לפיו גובה תיגבור מעובדיה פרמיית ביטוח חיים קולקטיבי נגוע באי חוקיות, ומשכך יש לבטל את הגבייה הבלתי חוקית משכרם של העובדים.

**תעריף שעת סיעוד שתיגבור מקבלת מהמל"ל כולל, בין היתר, את פרמיית הביטוח
המנוכה מחברי הקבוצה ואת הרכיבים שבאחריות קרן הרווחה**

35. התחשיב לשעת טיפול בשירות סיעודי, שמכוחו משולמות גמלאות הסיעוד מהמל"ל לתיגבור ולשאר התאגידים והגופים המספקים שירותי סיעוד וכוח אדם סיעודי, מתבסס על רכיבים שונים, הכוללים שכר לשעה, זכויות סוציאליות והוצאות נלוות שונות (מתנות, חגים, חופשות נסיעות וכו'), תוספות לצורך ביצוע הפרשות, מענקים ותשלומים שונים לעובדים (כגון: פיצויים, מחלה תגמול מיוחד בגין ותק או עבודה מורכבת וכו'). כמו כן כולל התחשיב השעתי רכיב כספי נוסף לכיסוי עלויות מינהל ותפעול של תיגבור בגובה 7.5% מהתעריף השעתי, ומעבר לנ"ל מפורט בתחשיב גם רכיב רווח עבור תיגבור בשיעור 4%, מכל הרכיבים שפורטו לעיל גם יחד.

העתק מתעריף שעת הסיעוד, המתבסס על אותם רכיבי תשלום לפחות מאז אמצע שנות ה-90 של המאה שעברה, ועדכני לתחילת שנה זו – בהתאם לנתונים שמסר המל"ל - מצורף לבקשה זו ומסומן **באות "ב"**.

36. כפי שתואר לעיל, תיגבור מקבלת מהמל"ל עבור שירותי הסיעוד שהיא מעניקה, תעריף קבוע לשעת סיעוד, הזהה לכל התאגידים המספקים את שירותי הסיעוד לפי חוק המל"ל.

37. התעריף כולל - בין היתר - רכיב שכר לשעה בגובה 104% משכר המינימום, הוצאות בגין הבראה, מחלה, מתנות חג, חופשה, נסיעות, ביטוח לאומי ופיצויים.

38. נוסף לסכומים אלה משלם המל"ל לתיגבור במסגרת תעריף הסיעוד, רכיב "מינהל" בשיעור של 7.5% מסכומם הכולל של הרכיבים המפורטים לעיל, וכן 4% נוספים כרווח מובנה בגוף התעריף.

39. רכיב המינהל הוא רכיב "סל" בעל אופי כוללני, שנועד לתקצב עבור תיגבור (ובעבור כל ספקי הסיעוד כדוגמתה) את כל העלויות השונות, שאינן נובעות במישרין מיחסי עובד-מעביד (לרבות ביטוחים, מיכון, תקינה, גביה וכו'). לניתוח משמעותו ומאפייניו של רכיב "המינהל" המופיע בתעריף שעת הסיעוד של המל"ל, ראו בסעיף 32 לפסק הדין ב- עת"מ (י"ם) 1315/04 **איגוד נותני שירותי סיעוד בע"מ ואח' נגד המוסד לביטוח לאומי** (אוזכר לעיל, פורסם במאגר נבו ובתקדין תק-מח 3)2005, 9700, וערעור שהוגש בבית המשפט העליון נדחה כאמור ב- עע"מ 7801/05 תק-על 1)2006 (1785).

40. הנה כי כן, הוצאות תיגבור בקשר עם ביטוחים, לרבות בקשר עם ביטוח חיים קולקטיבי, ובקשר עם "קרן רווחה" - והתכליות שנועדה לשרת - משולמות לתיגבור ממילא על ידי המל"ל כחלק מרכיב המינהל שבתעריף לשעת סיעוד, אך למרות זאת תיגבור מנכה משכר חברי הקבוצה את פרמיית ביטוח החיים הקולקטיבי, ולמעשה מתעשרת על גבם שלא כדין.

זכויות המבקשת וחברי הקבוצה

41. תיגבור נחשבת לאחת החברות הגדולות והמובילות בישראל בתחום שירותי כוח האדם והסיעוד – ונתח נכבד מעסקיה ומהכנסותיה מתמקד ומתבסס על התמורה המשולמת לה בגין אספקת כוח אדם סיעודי לזכאי המל"ל, ועל פי הוראות חוק המל"ל.

42. 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.

43. המבקשת מעריכה, כי בין שליש למחצית מסך כל העובדים הקיימים בפועל במצבת עובדי כוח האדם והסיעוד שתיגבור מציעה ללקוחותיה, הינם עובדי סיעוד בשירות המל"ל. מדובר, איפוא, באלפים רבים של עובדים בעלי מאפיינים ונתונים מקבילים לאלו של המבקשת!

44. ממשכורותיהם החודשיות של כל העובדים הסיעודיים הללו, הנכללים בקבוצה, נכתה ומנכה תיגבור את פרמיית ביטוח החיים הקולקטיבי, ללא כל ביסוס והרשאה חוקיים לעשות כן, בסכומים כוללים הנאמדים בסך של כ- 1,250,000 ₪ לערך, לכל שנה.

45. קרן הרווחה שמנכה תיגבור, בניגוד לדין וללא סמכות, ממשכורות חברי הקבוצה, מסתכמת ונאמדת על ידי המבקשת בסך שנתי של כ- 240,000 ₪.

46. ניכויי ה"שונות" שבוצעו ממשכורות חברי הקבוצה בחודשים פברואר ו/או מרץ של כל אחת מהשנים 2005, 2006 ו-2007, נאמדים על ידי המבקשת בסכום כולל של כ- 697,000 ₪.

47. אילו תתקבלנה טענות המבקשת, ותיגבור אמנם תחוייב בהשבת הסכומים, שניכתה שלא כדין, ממשכורות עובדי הסיעוד, יהיו זכאים חברי הקבוצה להשבה כספית על פני שבע שנים לאחור, המתבטאת בסך נאמד של כ- 11,127,000 ₪.

48. המבקשת מעריכה, כי תיגבור עודנה מבצעת ניכויים, שלא כדין, של דמי ביטוח החיים הקולקטיבי ושל קרן רווחה ממשכורות תת-הקבוצה, המונה את עובדי הסיעוד, המועסקים אצלה גם כיום בשירות המל"ל.

לפיכך כוללת בקשה זו גם עתירה לסעד ציווי שיוורה לתיגבור לחזול לאלתר מביצוע הניכויים הבלתי חוקיים מהשכר של חברי תת-הקבוצה דנן.

49. למותר לציין, כי הנתונים המלאים והמדוייקים בקשר עם מספר עובדי הסיעוד בעבר ובהווה וסכום הניכויים האסורים ממשכורותיהם, מצויים בשליטת תיגבור - המסוגלת ללא קושי מיוחד ובלחיצת כפתור לברר ולהציג פרטים אלה. משכך, סכומה הכולל של התובענה הייצוגית להשבת כספי ניכויים ניתן לחישוב בדרך קלה ופשוטה.

50. בשלב זה, די בכך שהמבקשת הצביעה על הסכומים שנוכו שלא כדין ממשכורותיה היא, ועל זכותה הלכאורית להשבתם, בכדי שהתובענה תוכר כייצוגית.

בתביעת המבקשת מתקיימים כל התנאים לאישורה כתובענה ייצוגית

51. סעיף 1 הוא "סעיף המטרה" לחוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו – 2006, קובע 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, וסעיף 8 לחוק קובע את התנאים לאישורה של תובענה כייצוגית. להלן נראה כיצד עומדת המבקשת, והקבוצה שאותה היא מתיימרת לייצג, בכל התכליות והתנאים, שנקבעו בחוק, לאישור התובענה דנא כייצוגית.

52. **למבקשת מתקיימת עילה בתביעה כאמור בסעיף 3(א) לחוק**

- 52.1. סעיף 3(א) לחוק קובע כי לא תוגש תובענה ייצוגית אלא בתביעה כמפורט בתוספת השניה לחוק או בעניין שנקבע בהוראת חוק מפורשת, כי ניתן להגיש בו תובענה ייצוגית.
- 52.2. בתוספת השניה לחוק 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 המסדיר את תנאי העבודה של העובד, והמעביד צד לו בעצמו או באמצעות ארגון מעבידים שהוא חבר בו או הסדר קיבוצי בכתב.
- 52.3. אין מחלוקת כי עילתה של התובענה, להשבת ניכויים בלתי חוקיים משכר עבודה, נעוזה ביחסי עובד-מעביד, ובהוראות חוקי עבודה בסיסיים כמו חוק הגנת השכר וחוק שכר מינימום, המצויים בסמכותו הייחודית של בית הדין לעבודה.
- 52.4. עוד נוכחנו לראות, כי אין כל הסכם קיבוצי או הסדר קיבוצי בכתב, המסדירים את תנאי העבודה של המבקשת ושל חברי הקבוצה, עובדי הסיעוד מקרב עובדיה של תיגבור.
- 52.5. התובענה איננה כוללת כל סעד של פיצויי הלנה מסוג כלשהו.

53. תביעת המבקשת מעוררת שאלות מהותיות של עובדה או משפט, המשותפת לכלל חברי

הקבוצה – סעיפים 4(א)(1) ו-8(א) רישא לחוק

- 53.1. חברי הקבוצה, עובדי הסיעוד של תיגבור בעבר ובהווה, שהועסקו בשירות המל"ל, משתייכים רובם ככולם 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, אשר הוזכר לעיל).
- 53.2. כל עילות התביעה שיש למבקשת כנגד תיגבור עומדות גם לשאר חברי הקבוצה. כולם סבלו מניכויים בלתי חוקיים משכרם, בנסיבות העולות לכדי הפרות של חוק הגנת השכר, חוק שכר מינימום, תקנות הביטוח הקבוצתי, חוזה לטובת צד שלישי וחובת תום הלב, כמפורט לעיל, ובסכומים זהים או דומים ו/או בשיעורים מקבילים ביחס לשכר היסוד ששולם להם.
- 53.3. הוראות הדין וההסכם הרלוונטיות, המקימות למבקשת את עילות התביעה, חלות במערכות היחסים שבין תיגבור וכל אחד ואחת מחברי הקבוצה הנוספים.

54. יש אפשרות סבירה שהשאלות המשותפות לכלל חברי הקבוצה יוכרעו לטובת הקבוצה (סעיף

8(א) סיפא לחוק

- 54.1. הוראות הדין הרלוונטיות, כמו גם הנסיבות העובדתיות והמשפטיות המהותיות, המשותפות לכלל חברי הקבוצה, מלמדות כי דמי ביטוח החיים הקולקטיבי, אמורים היו – אם בכלל – להיות משולמים על ידי תיגבור בלבד ובאחריותה.

- 54.2. כך גם בסוגיית קרן הרווחה. אין בנמצא כל מקור חוקי או הסכמי תקף, המתיר ומאפשר לתיגבור לבצע ניכויים של קרן רווחה משכרם של עובדיה, חברי הקבוצה, ובוודאי שלא בשיעורי הניכוי המופרזים והמופקעים שהציגה המבקשת, המלמדים על חוסר תום לב ועל כוונה של תיגבור להתעשר שלא כדין על חשבונם של חברי הקבוצה.
- 54.3. ניכויי ה"שונוות" התמוהים והבלתי מובנים, החוזרים על עצמם מדי שנה בשנה אצל עובדים רבים, בחודשים פברואר ו/או מרץ, אף הם מתגלים כאחידים לכאורה או כבעלי מכנה משותף ודמיון המתבטאים במועדי ביצועם ובסכומיהם.
- 54.4. כל אחד מחברי הקבוצה זכאי לסעד ההשבה הנתבע על ידי המבקשת, מאותם נימוקים עצמם.
- 54.5. כל חברי הקבוצה ו/או תת הקבוצה הרלוונטית היו ו/או עודם מועסקים כעובדי סיעוד בשירות המל"ל, מבלי להינות מהסדרה של תנאי העסקה, שכן וייצוג על פי הסכם קיבוצי, או הסדר קיבוצי בכתב.
- 54.6. אין בתובענת המבקשת דרישה לפיצויי הלנה מכל סוג, וכן אין הבדלים של ממש בין הנסיבות האינדיבידואליות של כל יחיד/ה מחברי הקבוצה.
- 55. תובענה ייצוגית הינה הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת בנסיבות העניין**
- 55.1. קבוצת העובדים הנפגעים מונה אלפי חברים ואולי עשרות אלפים, אשר הסכום שכל אחד ואחת מהם זכאי להשבתו קטן בצורה יחסית, ורבים מחברי הקבוצה אף אינם מודעים כלל לאי החוקיות שבניכוי דמי ביטוח חיים קולקטיבי וקרן רווחה משכרם, בנסיבות שתוארו לעיל.
- 55.2. 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.
- 55.3. בנסיבות העניין, הכרעה שיפוטית בדרך של תובענה ייצוגית תאפשר לאלפים ואולי עשרות אלפים של עובדים, אשר כלל אינם ערים לפגיעה בזכויותיהם ו/או החוששים כי יבולע להם, לזכות ביומם בבית הדין, במסגרת הליך אחד, יעיל והוגן, אשר יתרום לחיסכון בזמנו ובמשאביו של בית הדין, ואף בזמנה של תיגבור.
- 55.4. הליך התובענה הייצוגית ינטרל את החשש מהכרעות שיפוטיות סותרות או בלתי עקביות.
- 55.5. 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".
- 55.6. **כאמור לעיל, נפסק כי אוכלוסיית העובדים המועסקים בסיעוד לקשישים, נחשבת על פי כל קריטריון לאוכלוסיה חלשה, גדולה מבחינה מספרית, ומפוזרת בכל רחבי הארץ. ידם של חברי הקבוצה איננה משגת, על פי רוב, להיעזר ביעוץ ובייצוג משפטי לעמידה על זכויותיהם, ולפיכך דומה שהליך התובענה הייצוגית, בנסיבות**

העניין, ולנוכח הסכומים 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.

55.7. יפים לכאן הדברים שנקבעו בפסיקת בית המשפט: עת"מ (י"ס) 201/01 - איגוד נותני שירותי הסעד נ' המוסד הביטוח הלאומי, תק-מח (1)2002, 1855, 1862 (2002) (ערעור שהוגש לביהמ"ש העליון על פסק הדין נדחה בע"מ 3552/02 תק-על (3)2002) : (203)

"התייחס לכך המשנה לנשיא (כתוארו אז) כב' השופט אלון בד"נ 22/82 בית יולס בע"מ נ' רביב משה ושות' בע"מ (פ"ד (1) מג (1) 441 :

'גישה פטרנליסטית זו אכן מצויה היא במערכת משפטנו והיא עולה בקנה אחד עם תפיסתנו החברתית של הגנה על החלש ועם תחושת הצדק והיושר, כגון באותם מקרים שאחד מהצדדים לחוזה נחות בכישוריו השכליים או במעמדו הכלכלי במידה כזו שקיים חשש שהוא יהיה צפוי לניצול, והמחוקק בא למסקנה שמן הראוי ומן הצדק לפרוש את כנפי החוק עליו ולקבוע בחוק דרישות והנחות שיש בהן כדי לתקן פגם ונחיתות אלה' (עמ' 469, הדגשה לא במקור)

גם במקרה שלפנינו מדובר באוכלוסייה חלשה. התייחסה לנושא זה גב' מלכה כורזים בסקירת הספרות בנושא מטפלות בבית בזקן. בעבודה זו הצביעה המחברת על האפיונים הסוציו-דמוגרפיים והתעסוקתיים של עיסוק זה השייך לשוק עבודה משני המאופיין בעיסוקים בעלי מעמד שולי, שמתאפיינים בהכנסה נמוכה, בתנאי העסקה גרועים, בחוסר אפשרויות קידום, בחוסר יציבות בעבודה ובביטחון תעסוקתי נמוך."

55.8. עוד ראוי לציין, כי אף על פי שהן המל"ל והן משרד התמ"ת אמורים היו להקצות משאבים ולבצע פיקוח, בדיקה ומעקב אחר התנהלותה של תיגבור, ואחר השימוש שעשתה בגמלאות הסיעוד שהועברו אליה – תוך דאגה לעמידה בהוראות הקוגנטיות של חוקי המגן – חוק שכר מינימום וחוק הגנת השכר - לא מנע הדבר מתיגבור לבצע את הניכויים הללו 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, "ככפפה ליד".

55.9. 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, בלוויית 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 יחידי הקבוצה אל מול חוסנה ותיחכומה של תיגבור מחד, והתפקיד המעין הציבורי שהיא ממלאת במסגרת ביטוח הסיעוד של מל"ל, מאידך.

55.10. סכומי ההשבה הפרטניים לכל אחד מחברי הקבוצה הינם נמוכים יחסית, ואין כל טעם ותועלת לאפשר ולהתיר למי מהם לדרוש גם פיצויי הלנה, אשר יגיעו (אם בכלל) לסכומים זניחים, בשים לב – בין השאר – לתקופות העסקה קצרות יחסית ובלתי רציפות, המאפיינות את תת-ענף כוח האדם הסיעודי, ותקופת ההתיישנות הקצרה יחסית של פיצויי ההלנה – להבדיל מתביעת ההשבה עצמה.

55.11. הנסיון המצטבר מפסיקת בתי הדין לעבודה בסוגיית פיצויי הלנת שכר, מלמד כי קרוב לוודאי שבנסיבות העניין ממילא לא היו זוכים חברי הקבוצה בפיצויי ההלנה, ולפיכך רבה התועלת שבהשמטת עניין זה וויתור עליו, על פני התועלת המוגבלת שבכלילתו, תוך טירפוד האפשרות לנהל את התובענה כתובענה ייצוגית, בהתאם לפרט 10 בתוספת השניה לחוק.

55.12. בנסיבות התובענה, נראה כי השבת הכספים, שנוכו שלא כדין, לחברי הקבוצה וחדילת המשך הניכויים מחברי תת-הקבוצה שעודם מועסקים אצל תיגבור, במסגרת ההליך הייצוגי, תשרת באופן היעיל וההוגן ביותר את האינטרסים של כלל חברי הקבוצה.

55.13. בעצם מתן הסעד, המורה על השבה כוללת ושוויונית וחדילה מביצוע הניכויים הבלתי חוקיים מהשכר, ניתן מענה הולם לאינטרס ציבורי וחברתי, הנבדל ומתעלה על אינטרס אישי או פרטי של מאן דהו.

56. קיים יסוד סביר להניח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינהל בדרך הולמת.

המבקשת תיוצג בתובענה זו על ידי עורכי דין שצברו נסיון רב בייצוג תובעים ונתבעים כאחד במרבית ערכאות השיפוט, ובסוגים מגוונים של הליכים, לרבות בדיני עבודה ובתובענות ייצוגיות.

57. קיים יסוד סביר להניח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינהל בתום-לב

- 57.1. המבקשת הגישה תביעתה בתום לב.
- 57.2. מעבר לזכות התביעה האישית שיש למבקשת, איננה בעלת עניין נוסף בתביעה ואיננה בעלת כל מניע נסתר לפגוע בתיגבור או להרע למי מחברי הקבוצה.
- 57.3. אין כל ניגוד עניינים בין המבקשת ומייצגיה לבין מי מחברי הקבוצה.
- 57.4. 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.

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

- 58.1. 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.
- 58.2. הקבוצה כהגדרתה לעיל מונה, לכל הפחות, אלפי יחידים, שעבדו, ועובדים, כעובדי סיעוד חסרי הכשרה מיוחדת, במהלך שבע השנים שקדמו להגשת הבקשה הנוכחית.
- 58.3. תיגבור היא אחת מהמובילות בענף כוח האדם הסיעודי בארץ, ופועלת מזה שנים רבות בפריסה ארצית בצורה יעילה והמונית, ובכך מבטיחה הלכה למעשה את שרידותה ויציבותה היחסית לעומת התחרות והסיכונים בתחום עיסוקה.
- 58.4. תיגבור מרכזת, ביחד עם עוד מספר חברות מתחרות, נתח נכבד ממגזר שירותי כוח האדם והסיעוד בארץ, וככזו היא בעלת השפעה ומוניטין, אשר עשויים לתרום להגשמת התכלית ההרתעתית המפורטת בסעיף 1 (2) לחוק
- 58.5. הבקשה להכרה בתובענה כייצוגית משליכה גם על העתיד, שכן – כמבואר להלן – בין יתר הסעדים המבוקשים על ידי המבקשת, מבוקש להורות לתיגבור לחדול מעתה ואילך מביצוע ניכויים של דמי ביטוח החיים הקולקטיבי ממשכורות עובדי הסיעוד, ולהימנע ממתן יד להפרת הוראות החוקים, התקנות והחוזים החלים בעניין זה.

הסעדים (סעיף 14(א)(4) לחוק)

59. לאור כל האמור לעיל, זכאים המבקשת וכל אחד ואחת מחברי הקבוצה לסעדים המפורטים להלן, כולם או חלקם:
- 59.1. צו מניעה קבוע, שיאסור על תיגבור לבצע ניכויים בלתי חוקיים ושלא בתום לב משכר עבודתם של חברי תת-הקבוצה, שעודם מועסקים.
- 59.2. צו להשבת כל הכספים שניכתה תיגבור ממשכורות חברי הקבוצה בגדר ביטוח חיים קולקטיבי, קרן רווחה ו"שונוות", והכל ביחס לניכויים שבוצעו כאמור עד 7 שנים עובר למועד הגשת הבקשה.
- 59.3. לחילופין, צו להשבה יחסית של כספי הניכויים, באופן שגרם לכך שחברי הקבוצה, או חלקם, השתכרו בפועל פחות משכר המינימום, כמתחייב בסעיפים 2 ו-3 לחוק שכר מינימום, והכל ביחס לניכויים שבוצעו כאמור עד 7 שנים עובר למועד הגשת הבקשה.
- 59.4. 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.
- 59.5. לחילופין, ליתן פסק דין הצהרתי, שיקבע כי תיגבור ביצעה ומבצעת ניכויים שלא כדין ממשכורותיהם של חברי הקבוצה, ומתעשרת שלא כדין, כאשר בפועל הינה מגלגלת על גבם של חברי הקבוצה את דמי ביטוח החיים הקולקטיבי את תשלומי קרן הרווחה ואת סכומי ה"שונוות", כולם או חלקם.
- 59.6. לחילופין חילופין, ליתן כל פסק דין הצהרתי הנראה לבית הדין הנכבד נכון וצודק בנסיבות העניין.

- 59.7. לפסוק למבקשת גמול לתובע ייצוגי, בהתאם להוראות סעיף 22(א) לחוק.
- 59.8. לקבוע את שכר הטירחה של ב"כ המבקשת 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 למבקשת, בשיעור שלא יפחת מ- 15% מכל סכום שייפסק לטובת כלל הקבוצה, בתוספת מע"מ כחוק.

60. סיכום

- 60.1. תיגבור נהגה ונוהגת שלא כדין ושלא בתום לב, תוך הפרת זכויות של עובדיה והתעלמות מהוראות דין ומחובות חוזיות החלות עליה, מזה שנים ארוכות.
- 60.2. תביעתה של המבקשת עומדת בכל התנאים לבירורה כתובענה ייצוגית מכוח הוראות החוק.
- 60.3. הסמכות לדון בתובענה, כמו גם בבקשה לאישורה כייצוגית, נתונה לבית הדין הנכבד.
- 60.4. אשר על כן, בית הדין הנכבד יתבקש לאשר את ניהולה של תובענת המבקשת על דרך של תביעה ייצוגית.
- 60.5. לבקשה זו מצורף תצהיר מאת המבקשת, ככל שעובדותיה מצריכות אימות.

ברק הלוי, עורך דין

מ.ר. 19470

ב"כ המבקשת