

בעניין:

התובעת:

מששה צ'ומה, ת.ז. 016008914  
על ידי ב"כ עו"ד ברק הלוי ו/או אבנר גבאי  
מרח' הוברמן 10 קומה ב', תל אביב 64075  
טל' 03-6869588 פקס: 03-6869267  
דוא"ל: b.halevilaw@gmail.com

- נ ג ד -

הנתבעת:

תיגבור מאגר כוח אדם מקצועי זמני בע"מ  
ח.פ. 0-088283-51  
רח' אבא הלל 14, רמת גן 52506  
טל': 5762100 פקס: 5762111

מהות התביעה: השבת ניכויים בלתי חוקיים משכר עבודה והשלמה לשכר מינימום.

סכומי התביעה: 809 ₪ בגין דמי ביטוח חיים קולקטיב; 150.6 ₪ בגין קרן רווחה; 170 ₪ בגין "שונות"  
– בסה"כ 1,129.6 ₪.

בד בבד עם הגשת התביעה מוגשת בקשה לאישורה כתובענה ייצוגית בהתאם לחוק תובענות ייצוגיות,  
תשס"ו – 2006

סכום התובענה הייצוגית המשוער: כ- 11,127,000 ₪

## כתב תביעה

מוגשת בזה לבית הדין הנכבד תביעה מטעם התובעת כנגד מעסיקתה לשעבר, תיגבור מאגר כוח אדם מקצועי זמני בע"מ (להלן: "תיגבור"), וביחד עימה בקשה לאישור התביעה דנן כתובענה ייצוגית, בהתאם לחוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו – 2006.

התובעת תהיה מיוצגת בתובענה זו על ידי באי כוחה, עוה"ד ברק הלוי ו/או אבנר גבאי, כמפורט בכותרת כתב תביעה זה.

כל טענות התובעת בכתב תביעה זה נטענות במצטבר או לחילופין, בהתאם להקשרם ולהגיונם של דברים.

א. מבוא

1. בבסיס תביעה זו עומדת זכותה של התובעת להשבת סכומי כסף שניכתה תיגבור, שלא כדון, ממשכורותיה החודשיות של התובעת, במהלך העסקתה של התובעת כעובדת סיעוד, בשירות מבוטחי ענף הסיעוד של המוסד לביטוח לאומי (להלן: "המל"ל").

2. להסרת ספקות יובהר כבר עתה, כי הבקשה לאישור תובענה ייצוגית מתמקדת ועוסקת אך ורק בניכויים שלא כדון של דמי "ביטוח חיים קולקטיבי" ו"קרן רווחה" ו- "שונות", בהתעלם – לעת עתה – מהפרות רבות נוספות של חוקי העבודה ושל הוראות הסכמיות שנועדו לטובת התובעת, כצד שלישי.

**ב. התובעת טוענת את הטענות העיקריות הבאות:**

3. תיגבור הינה חברה, העוסקת, בין היתר, במתן שירותי כוח-אדם סיעודי, בהתאם להוראות פרק י' לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה – 1995 (להלן: "חוק המל"ל").
4. התובעת הועסקה על ידי תיגבור החל מיום 21.3.2004 וכלה בסוף חודש מרץ 2007, כעובדת סיעוד במחלקה המספקת שירותי סיעוד בהתאם לחוק המל"ל כאמור לעיל.  
העתקים מתלושי השכר שהפיקה תיגבור בגין העסקת התובעת מצורפים לכתב התביעה, ומסומנים **באות א'**.
5. לתובעת לא נערך חוזה העסקה אישי או מיוחד כלשהו. למיטב ידיעת התובעת, תנאי העסקתה ורכיבי שכרה דומים ומקבילים לתנאיהם של שאר עובדי הסיעוד של תיגבור.
6. במהלך התקופה בה היתה התובעת עובדת של תיגבור, ביצעה תיגבור ניכויים מסכומים ממשכורותיה של התובעת – כדלקמן:
  - 6.1. בין החודשים יוני 2004 ו- מרץ 2007 ביצעה תיגבור, שלא כדון, ניכויים משכרה של התובעת מדי חודש, בגין תשלומי פרמיה לביטוח "ריסק" קולקטיבי, פרמיה - אשר אמורה היתה להיות משולמת (אם בכלל) לחברת הביטוח על ידי תיגבור בלבד, ועל חשבונה – ואסור לתיגבור "לגלגלה" ולגבותה מהתובעת ומעובדים נוספים, כפי שעשתה.  
ניכויי פרמיית ביטוח החיים הקולקטיבי לא עלו מדי חודש על סך של 25 ₪. בחודשים אחדים, בהם פחת שכר היסוד מ- 700 ₪ פחתו ניכויי ביטוח החיים, ועמדו על כ- 3% בממוצע משכר היסוד.
  - 6.2. מדי חודש בחודשו לאורך כל תקופת העבודה ניכתה תיגבור משכרה של התובעת, סכומים בשיעור ממוצע של 0.29% משכר היסוד עבור "קרן רווחה".
  - 6.3. בנוסף לשני סוגי הניכויים דלעיל בוצעו ניכויים מהמשכורת, תחת הכותרת "שונוות" בתלושי השכר לחודשים: פברואר ומרץ 2005 (30 ₪ לכל חודש), פברואר 2006 (75 ₪) ומרץ 2007 (35 ₪).
7. בנסיבות התובענה, מתקיימות במקביל מספר עילות, מתחום משפט העבודה, דיני הביטוח ודיני החוזים הכלליים – לפיהן ראוי להורות לתיגבור להשיב לתובעת את כל אותם ניכויים, שבוצעו בניגוד לדין.
8. במידה ותתקבל הבקשה לאישור התביעה כתובענה ייצוגית – ראוי לחייב את תיגבור להשיב לכל חברי הקבוצה מקרב עובדיה ועובדיה לשעבר את כל אותם ניכויים שביצעה מהשכר בגין פרמיית ביטוח חיים קולקטיבית, קרן רווחה ושנוות, ולחדול מביצוע ניכויים אלה מעתה ואילך, וזאת מאותן עילות עליהן מצביעה התובעת.
9. **תנאי ההעסקה של התובעת ושל שאר חברי הקבוצה מקרב עובדי הסיעוד של תיגבור לשעבר ובהווה, אינם מוסדרים במסגרת הסכם קיבוצי או הסדר קיבוצי בכתב, כפי שניווכח בהמשך.**
  - 9.1. בניגוד לעובדי כוח אדם "רגילים" - שאינם מועסקים במתן שירותי סיעוד – הרי שעובדי הסיעוד, כדוגמת התובעת, 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, אהוד אולמרט), החלים כיום בענף אספקת שירותי כוח-אדם.

- 9.2. בסוף שנת 2000, פג תוקפו של הסכם קיבוצי מיוחד מיום 20/11/1995 (מס' הסכם 1180/1995), שהסדיר בשעתו 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).
- 9.3. 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, על פי בקשות בכתב שאמורות היו להיות מוגשות על ידי הצדדים להסכם. עד כה לא נחתם צו הרחבה כזה, ולפיכך לא נכנס ההסכם הקיבוצי הכללי בענף שירותי הסיעוד לתוקפו.

### **העובדות המצביעות על עילת תביעתה האישית של התובעת**

10. התובעת החלה עבודתה אצל תיגבור כעובדת סיעוד בשירות המל"ל, בחודש מרץ 2004, וסיימה עבודתה בחודש מרץ 2007, משמצאה עצמה מתקשה בביצוע עבודתה הרגילה, בשל הריונה, ובאין עבודה חלופית קלה יותר עבורה.
11. שכרה החודשי של התובעת שולם לה על בסיס שעת, לפי תעריף שכר המינימום לשעה.
12. בחלק מתקופת העבודה – בין חודש מרץ 2004 ועד לחודש מאי 2006 (כולל), נתווספו לשכר היסוד תשלומים שהוגדרו "שעות פרמיה", בשיעור ממוצע של 1% ובסכום חודשי ממוצע של כ- 20.18 ₪, יחסית לשכר היסוד הכולל לאותה תקופה חלקית. החל מחודש יוני 2006 פסקו מלהתבצע תשלומי שעות הפרמיה הללו.
13. החל ממשכורת חודש יוני 2004 ניכתה תיגבור ממשכורותיה החודשיות של התובעת 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 ₪). כאמור, בחמישה חודשים בהם שכר היסוד פחת מ- 700 ₪ - היו הניכויים בסדר גודל של 3% מהשכר.
- בסך הכל ניכתה תיגבור משכרה של התובעת, שלא כדין, על פני תקופת עבודה בת 33 חודשים מתוך 36 חודשים שהועסקה, סך של 809 ₪, כניכוי "רשות" עבור ביטוח חיים קולקטיבי. **סכומים אלה נגרעו ממשכורתה של התובעת, ולא הופנו לחיסכון!**
14. לכל אורך תקופת העבודה ניכתה תיגבור ממשכורות התובעת עבור "קרן רווחה" סכומים שונים בשיעור ממוצע של 0.29% משכר היסוד, המסתכמים ב- 150.6 ₪.
- התובעת לא נתנה את הסכמתה לניכויים אלה ולא היתה מודעת לזכויותיה ולתפקידיה של אותה קרן רווחה, אם אכן התקיימה ופעלה, ומבלי שהדבר עוגן בהסכם תקף כלשהו או בהסדר קיבוצי בכתב.
15. תגבור לא הסתפקה בניכויים המופרזים והאסורים דלעיל וניכתה בנוסף משכרה של התובעת, תחת הכותרת "שונות" בחודשים פברואר 2005 ומרץ 2005 סכומים של 30 ₪, בחודש מרץ 2006 סך של 75 ₪ ובחודש מרץ 2007 סך של 35 ש"ח.

התובעת איננה יודעת מה פשרם של אותם ניכויי "שונות", ולא הסכימה ולא קיבלה כל הסבר והודעה לגבי ניכויים אלה.

16. בסיס שכרה של התובעת היה כאמור לפי תעריף שכר המינימום לשעה.  
לפי הוראות סעיף 3 לחוק שכר מינימום, התשמ"ז – 1987 תשלומי שעות הפרמיה והחזרי הוצאות נסיעה אינם באים בחשבון השכר, שמחושב לצורך אותו חוק.

17. נקל להיווכח, כי הניכויים שביצעה תיגבור מהשכר לאורך כל תקופת העסקתה של התובעת, גרמו לכך שהתובעת השתכרה בפועל פחות משכר המינימום - בפרט בתקופה רצופה בת 33 החודשים, שבין החודשים יוני 2004 ומרץ 2007, במהלכם בוצעו גם ניכויי "ביטוח חיים קולקטיבי".

18. התובעת עצמה לא ביקשה להיות מבוטחת בביטוח חיים כזה או אחר, לא ידעה כלל מהן זכויותיה וחובותיה בנוגע לביטוח חיים מטעם מקום העבודה, לא קיבלה כל הסבר או הדרכה בסוגייה זו, לא זוכרת כי נתנה הסכמתה לניכויי פרמיית ביטוח ממשכורותיה ולא קיבלה לידיה ולעיונה, בשום שלב, כל פוליסת ביטוח חיים או אישור על פרטי ביטוח חיים בחברת ביטוח כלשהי.

19. לחילופין – גם אם יתברר לכאורה כי התובעת נדרשה לכתחילה לחתום על מסמכים, בהם נתנה כביכול הסכמתה לניכויים משכרה בגין ביטוח חיים וקרן רווחה (דבר שאיננו זכור לה, ומעולם לא נודע לה על אילו מסמכים נדרשה בפועל לחתום, ולא קיבלה כל העתק ממסמכים אלה), הרי שלא נוכח מהשכר תשלומי ביטוח חיים כאלה במהלך שלושת חודשי ההעסקה הראשונים, וממילא גם אילו נתן העובד את הסכמתו, אין המעסיק רשאי לאפשר מצב בו ישתכרו עובדיו בפועל פחות משכר המינימום!

20. בנוסף ולחילופין, טוענת התובעת כי גם במידה ויתברר לכאורה, כי ניתנה הסכמתה לניכויים ממשכורותיה בגין ביטוח חיים קבוצתי, כזה או אחר, הרי שאותה הסכמה נדרשה ממנה על ידי תיגבור באופן בלתי חוקי ובניגוד לתקנת הציבור, תוך אי ציות מצד תיגבור להוראות תקנות הפיקוח על עסקי ביטוח (ביטוח חיים קבוצתי), התשנ"ג – 1993 (להלן: "תקנות הביטוח הקבוצתי"), ובפרט לתקנות 2, 5, 9 – כפי שיבואר ויפורט בהמשך.

### תיגבור הפרה ומפרה הוראות דין, חוזה ואת חובת תום-הלב

21. מעבר לפגיעה בשכר המינימום, הפרה לכאורה תיגבור גם את סעיפים 25 (א) ו-4 (א) לחוק הגנת השכר, בכך שהגבילה את התובעת מלהשתמש בשכר עבודתה.

22. כאמור, באופן שבו נוכח מהמשכורות החודשיות של התובעת דמי ביטוח החיים הקולקטיבי, יש משום הפרה וסטיה לכאורה גם מהוראות תקנות הביטוח הקבוצתי, המחייבות קבלת הסכמה מפורשת בכתב לגביית דמי הביטוח, כולם או חלקם, ממי שחיו בוטחו, וכן המצאת פוליסה תקפה ודף פרטי ביטוח לכל יחיד שמבוטח במסגרת קבוצת המבוטחים.

23. מכיוון שתיגבור היא בעלת הפוליסה, שביצעה את ביטוח החיים הקבוצתי לעובדים שלה אצל מבטח – שפרטיו אינם בידיעת התובעת – אין זה מן הנמנע כי הפוליסות ודפי פרטי הביטוח, המתחייבים מתקנות הביטוח הקבוצתי, הגיעו לתיגבור לשם הפצתם וחלוקתם לכל יחיד הקבוצה המבוטחת, מבלי שטרחה לעשות זאת.

24. במאמר מוסגר יאמר, כי בבעלותה של תיגבור מצויה סוכנות ביטוח, המהווה חברת-בת של תגבור, והמשווקת ביטוחים פנסיוניים, ביטוחי אחריות ובטוחי ריסק (להלן: "עז לב בע"מ").

- 24.1. קיים יסוד סביר לחשד, כי באמצעות עד לב בע"מ נערכה גם פוליסת ביטוח החיים הקבוצתית לחברי הקבוצה מקרב עובדי תיגבור, ובעקיפין נתקבלו בידי תיגבור עמלות או טובות הנאה בגין כך – אף זאת בניגוד בוטה להוראות תקנות הביטוח הקבוצתי, האוסרות על כל טובת הנאה למעסיק בעל הפוליסה, מעצם ביצוע הביטוח לעובדיו.
- 24.2. אם אמנם יש קשר בין עד לב בע"מ/או גורם הקשור בפעילותה ובין ביטוח החיים הקולקטיבי שערכה תיגבור על חשבון התובעת ועובדים אחרים, הרי שתיגבור חטאה לחובותיה לפעול בשקידה ובאמונה לטובת המבוטחים בלבד, ולהימנע מטובות הנאה העשויות לבוא לה במישרין או בעקיפין בשל היותה בעלת הפוליסה – כפי שמורות תקנות הביטוח הקבוצתי.
- 24.3. המשמעות שיש לייחס להפרת אותן חובות שבדין מצד תיגבור, הינה אי חוקיות של הסדר ביטוח החיים הקולקטיבי, שנכפה להלכה ולמעשה על התובעת, על אחת כמה וכמה, כשדמי ביטוח החיים הקולקטיבי נגבו ממשכורות המינימום של התובעת עצמה ולא שולמו על ידי תיגבור ממקורותיה היא.
25. מכל המקובץ עולה, כי בביצוע כל הניכויים דלעיל משכרה של התובעת פעלה תיגבור לכאורה בניגוד להוראות חוק הגנת השכר וחוק שכר המינימום. ובביצוע ניכויי ביטוח החיים הקולקטיבי גם הופרו הוראות דין נוספות, והכל בניגוד לחובות החוזיות של תום-לב ודרך מקובלת, המוטלות על תיגבור מעצם היותה מעביד.
26. חומרת מעשיה של תיגבור, אך מודגשת ומתבלטת לנוכח נסיבות העסקת התובעת, 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 תקלאית שיתופית בע"מ נ' מדינת ישראל, פד"י נט(5) 481, וכן - דנ"א 2045/05 מיום 14/5/2006, שם נדחתה ברוב של 7 מתוך 9 שופטים העתירה לדיון נוסף שהגיש ארגון מגדלי הירקות נגד מדינת ישראל).
- 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' המל"ל, תק-מח 1855 (1)2002 ו-עתמ 1315/04 איגוד נותני שירותי סיעוד בע"מ ואח' נ' המל"ל, תק-מח 2005(3) 9700 - ובערעורים על פסקי הדין הנ"ל, שנדחו על ידי בית המשפט העליון ב- עע"מ 3552/02 תק-על 2002(3) ועע"מ 7801/05 תק-על 2006(1) 1785, בהתאמה.
27. התובעת טוענת, כי הסכומים אותם ניכתה תיגבור, שלא כדיון, ממשכורותיה נכללו, כולם או חלקם, בתעריף לשעת סיעוד ששולם לתיגבור ממילא על ידי המל"ל. העתק מתחשיב התשלום בגין שעת טיפול סיעודי בפירוט רכיביו השונים, עדכני לתחילת שנה זו, כפי שדווח על ידי המל"ל – מצורף בזה לכתב התביעה ומסומן באות "ב".

28. עצם ביצוע הניכויים ממשכורות התובעת, הביא להתעשרות של תיגבור, שלא כדין, על חשבון התובעת ועל חשבון הציבור.

28.1. כך למשל, בתחשיב עבור שעת טיפול לשרותי סיעוד, המהווה בסיס לתמורה שמשלם המל"ל לתיגבור, מופיעים רכיבי זכויות סוציאליות והחזרי הוצאות, שאמורים להיות משולמים על ידי תיגבור ושאר ספקי שירותי הסיעוד לעובדי הסיעוד, ובהם – תוספת בשיעור 4% לתעריף שכר המינימום, מתנות לחגים, דמי מחלה, חופשות, חופשת חג, נסיעות, פיצויים, מינהל וכו'. מעבר לכל הנ"ל מצוין גם רווח בשיעור 4% מהסכום הכולל של כל אותם רכיבים גם יחד.

28.2. כל אותם רכיבי תשלום, המועברים לתיגבור מאת המל"ל, יוצרים בקופתה של תיגבור מקור כספי מספק לתשלומי דמי ביטוח חיים, מענקים לעובדים, תמיכה וסיוע לעובדים נזקקים ולבני משפחותיהם, מתנות נוספות, עריכת ארועים, "ימי כיף" וכל עלות דומה אחרת.

28.3. רכיב המינהל בשיעור 7.5% מסכום שאר הרכיבים לשעה, הינו רכיב "סל" כוללני, המשמש את תיגבור, כמו גם ספקי שירותי הסיעוד האחרים, לכיסוי עלויות תיפעוליות, שאינן נוגעות במישרין לעובדיהן, כגון ביטוחים, מיכון, רכישת ציוד, הוצאות גבייה וכו'.

28.4. רכיב התוספת בגובה 4% לשכר המינימום, נועד – על פי גישת המל"ל – לאפשר לתיגבור, ולשאר ספקי שירותי הסיעוד, לתגמל ולתמרץ עובדים ותיקים או עובדים שבטיפולם מקרים מורכבים, ומבלי שיופעלו פיקוח ובקרה מצד המל"ל על אופן חלוקת אותו רכיב כספי.

28.5. כך, גם הרכיבים הסוציאליים המפורטים בתחשיב בגין נסיעות, פיצויים, מחלה ומתנות, בסכומים מוגדרים מראש, משולמים לתיגבור באופן קבוע על ידי המל"ל, בהתאם למספר שעות הטיפול הסיעודי המדווחות על ידי תיגבור, ללא תלות בשאלה אם בפועל אכן משלמת תיגבור כספים אלה, כולם או חלקם, לעובדיה.

28.6. רכיבים סוציאליים שונים התקבלו בידי תיגבור מאת המל"ל למעשה מראש וללא תנאי, גם במקרים בהם אין העובדים זקוקים כלל להחזרי נסיעות, בשל קירבתם למקומות העבודה, וגם במקרים בהם לא ניצלו כלל את הזכות לימי מחלה או שלא הוכרו כזכאים לפיצויי פיטורים.

28.7. לנוכח האינטרס הציבורי, המחייב כי כספי הציבור ששילם המל"ל ישמשו לצרכים שלמענם יועדו - במקום להעצים את רווחיה של תיגבור – יש מקום לחייב את תיגבור להשיב לתובעת, ולשאר חברי הקבוצה, את כל הניכויים שביצעה מהשכר, אשר נכללו בתשלומים שהעביר המל"ל לתיגבור.

## **ג. סיכום**

29. עיינו הרואות כיצד נתקבלו בידי תיגבור, ביד נדיבה, די והותר כספים מתוך גמלאות הסיעוד של המל"ל, שיש בהם משום כיסוי מלא ובעודף של הוצאות דמי ביטוח חיים קולקטיבי, קרן רווחה ו-"שוונות".

30. רכיבי המינהל והזכויות הסוציאליות האחרות, שנכללו בתשלומי גמלאות הסיעוד של המל"ל לתיגבור צריכים ואמורים היו להניא ולמנוע ממנה לבצע את ניכויי ה"רשות" ממשכורות התובעת,

ומעובדים רבים אחרים, וזאת אף אם נתעלם לרגע מאי החוקיות של עצם ביצוע הניכויים, כפי שבוצעו ובשיעורים שבוצעו.

31. העדר פיקוח ובקרה מצד המל"ל ומצד משרד התמ"ת, בנוגע לשימוש ולניצול לרעה שנעשה בכספי הציבור, ומניעתם מיעדם, איפשר לתיגבור והקל עליה להתעשר, להלכה ולמעשה, על חשבונם של עובדי הסיעוד ועל חשבון הציבור בכללותו, ולפעול בחוסר תום לב, תוך עשייה בכספי ציבור, שנועדו להגשמת אינטרסים ציבוריים, כבשלה.

32. בית הדין הנכבד הוא בעל הסמכות הייחודית לדון בתביעה זו לנוכח נסיבותיה, עילותיה, זהות הצדדים לה והסעדים המבוקשים במסגרתה.

33. אשר על כן מתבקש בית הדין הנכבד להעניק לתובעת את הסעדים הבאים, כולם או חלקם, לפי העניין:

33.1. ליתן פסק דין המחייב את תיגבור להשיב לתובעת את מלוא הסכומים שניכתה שלא כדין משכרה בצירוף ריבית והפרשי הצמדה כחוק.

33.2. להשית על תיגבור את הוצאות המשפט ושכר טירחת עו"ד ומע"מ לטובת התובעת.

33.3. להכיר בתביעה כתובענה ייצוגית, על פי הוראות חוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו – 2006, כמבוקש בבקשה בכתב המוגשת בד בבד עם הגשת כתב התביעה – ובמסגרת זו לפסוק כדלקמן:

33.3.1. להורות לתיגבור להפסיק לאלתר מלבצע ניכויים בגין ביטוח חיים קולקטיבי, קרן רווחה ו"שוונות" משכרם של עובדי הסיעוד, שעודם מועסקים ושיועסקו אצלה בעתיד;

33.3.2. להורות לתיגבור להשיב לכל עובדי כוח האדם הסיעודי המועסקים אצלה, ועובדים שכבר אינם מועסקים אצלה, את הסכומים שניכתה משכרם בשל "ביטוח חיים קולקטיבי", "קרן רווחה" ו"שוונות" על פני תקופה בת 7 שנים שקדמה להגשת התביעה;

33.3.3. לחייב את תיגבור לשלם לתובעת גמול לתובע ייצוגי, כאמור בסעיף 22 לחוק תובענות ייצוגיות;

33.3.4. לחייב את תיגבור לשלם את שכר טירחת עו"ד התובעת, בגין טיפול בתובענה הייצוגית ו/או בבקשה להכרה בתובענה ככזו, כאמור בסעיף 23 לחוק תובענות ייצוגיות;

---

ברק הלוי, עו"ד

ב"כ התובעת

מ.ר. 19470