עע (ארצי) 51635-04-17 ארתור אוסיפוב נ' רויאל ישראל ניקיון אבטחה וכוח אדם בע"מ בית הדין הארצי לעבודה ע"ע 51635-04-17 ארתור אוסיפוב המערער - רויאל ישראל ניקיון אבטחה וכוח אדם בע"מ המשיבה לפני: השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, השופט רועי פוליאק, השופטת חני אופק גנדלר נציגת ציבור (עובדים) גב' ענת מאור, נציג ציבור (מעסיקים) מר יהודה פורת בא כח המערער עורך דין גיא אבני בא כח המשיבה עורך דין שגיב עזרא

פסק דין

1. לפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע (סגן הנשיאה (כתוארו אז) אילן סופר ונציגי הציבור מר רוני חכמון ומר אשר רפפורט; סע"ש 42040-01-15), , במסגרתו נדחתה בקשה לאישור תביעה כתובענה ייצוגית בעילה של אי ביצוע הפקדות לקרן פנסיה.

2. המשיבה היא חברה פרטית, המספקת בין השאר שירותי ניקיון, וחברה באיגוד הכל-ארצי של חברות הניקיון והאחזקה בישראל. המערער עבד אצל המשיבה כמנהל אזור דרום החל מיום 20.11.12 ועד ליום 21.11.14. המערער חתם על הסכם עבודה אישי בו נקבע תפקידו כמצוין לעיל; נקבע כי שכרו יעמוד על סך של 7,500 ₪ לחודש (כולל 2,500 ₪ עבור שעות נוספות גלובליות); נקבעה זכאותו לרכב צמוד וטלפון נייד; וכן נקבע כי יהא זכאי להפקדות לפנסיה לפי צו ההרחבה הכללי במשק. שכרו של המערער עלה במהלך תקופת עבודתו, ועמד בסיום התקופה על 9,500 ₪.

3. ביום 20.1.15 הגיש המערער תביעה כנגד המשיבה לתשלום זכויות שונות, וביניהן פיצויי פיטורים, פיצוי בגין פיטורים שלא כדין ופיצוי בגין אי ביצוע הפקדה לפנסיה בגין ששת חודשי עבודתו הראשונים. יום טרם המועד שנקבע לדיון ההוכחות הגיש המערער את בקשתו לאישור תביעתו, ברכיב של אי הפקדה לפנסיה, כתובענה ייצוגית. המערער ביסס את בקשתו על הוראות בהסכמים הקיבוציים הכלליים בענף הניקיון הקובעות כי לאחר ששה חודשי עבודה חלה זכאות רטרואקטיבית לביצוע הפקדות לפנסיה מיום העבודה הראשון, ולחלופין על צווי ההרחבה בענף הניקיון מהשנים 1977, 1979 ו - 2014.

4. כאמור לעיל, בחוזה העבודה האישי של המערער נאמר כי "המעביד יבטח את העובד ויפריש עבורו תשלומים פנסיוניים בהתאם להוראות צו ההרחבה הכללי החל על כלל העובדים במשק". בסעיף 6(ה) לצו ההרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה 2011 (להלן: צו ההרחבה הכללי) נאמר כך: "בכפוף לאמור בסעיף קטן ו' להלן, העובד יהיה זכאי לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו זה, כמפורט בסעיף ד' לעיל, מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה (להלן - תקופת המתנה). עובד שיתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יהיה זכאי לביצוע ההפרשות החל ביום הראשון לעבודתו בשיעורים שנקבעו בפסקה (ד) לעיל; ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה או בתום שנת המס - המועד המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו אצל המעסיק ולא

תחול לגביו תקופת ההמתנה האמורה". הנה כי כן, בין צו ההרחבה הכללי ובין צו ההרחבה הענפי קיים שוני בנוגע לעילת התובענה הייצוגית. צו ההרחבה הענפי מיטיב יותר, והוא מעמיד את הזכאות להפקדות פנסיוניות לעובד שהשלים ששה חודשי עבודה וזאת למפרע. ואילו, צו ההרחבה הכללי מעמיד את הזכאות להפקדה למפרע מיום העבודה הראשון רק לעובד שהתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו.

5. למען שלמות התמונה נציין כי ברקע הדברים, מצויה בקשה לאישור תובענה ייצוגית כנגד המשיבה בתיק צ"ו 9618-02-14 שהתנהל בבית הדין האזורי בתל אביב, אשר הוגשה, בין היתר, בעילה של העדר הפקדות פנסיוניות לעובדי החברה. בהליך האמור הגישו הצדדים שם בקשה לאישור הסדר פשרה חתום, בו, בין היתר, הסכימו הצדדים כי "נקודת המוצא היא כי לחלק גדול מחברי הקבוצה הופרשו כספים לקרן פנסיה בהתאם לצו ההרחבה ולחלק מחברי הקבוצה הופרשו כספים לקרן הפנסיה בחסר או לא הופרשו כלל" (סעיף 4 להסכמות הצדדים שם). באותו עניין החליט בית הדין האזורי, בשים לב במיוחד לטענות שהועלו בהתנגדות שהגיש היועץ המשפטי לממשלה, שלא לאשר את הסכם הפשרה. בסעיף 2 לפסק הדין שניתן ביום 30.12.15 נאמר כך (ההדגשות שלנו): "ביום 16.12.15 הגיש בא כח המבקש, בהסכמת המשיבה, בקשה להסתלק מהבקשה לאישור. הנימוק המרכזי לבקשה הינו שנותק הקשר בין המבקש ובינו, ונסיונות שעשה לאתרו טלפונית בחודשים האחרונים לא צלחו. משכך, ברור שלא ניתן לקיים את הדיון בבקשה לגופה. בא כח המבקש ציין בבקשתו שהוא מודע לאפשרות שנקבעה בסעיף 8(ג) לחוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006 לעתור להחלפת המבקש באחר, אך לאור הערכתו שסיכויי הבקשה לאישור אינם גבוהים, הוא החליט שלא לבקש זאת. הנני נעתר לבקשה ומאשר את בקשת ההסתלקות. זאת, בהינתן שברור שלא ניתן להמשיך את הבקשה באמצעות המבקש הנוכחי, ולאחר שנחה דעתי שבמתכונתה הנוכחית סיכויי הצלחתה אינם גבוהים". בסמוך לאחר מתן פסק הדין האמור, וכאמור לעיל יום טרם דיון ההוכחות בתביעתו האישית, הגיש המערער את הבקשה מושא הערעור שלפנינו.

6. בית הדין האזורי, לאחר שמיעת ראיות בבקשה, החליט לדחותה. בית הדין קבע כי אמנם אין מניעות סטטוטורית להגשת הבקשה (פריט 10(3) לתוספת השנייה לחוק תובענות ייצוגיות, התשס"א - 2006; להלן: החוק), אך המערער אינו בעל עילת תביעה אישית ולכן אינו עומד בתנאי הקבוע בסעיף 4(א)(1) לחוק. בית הדין קבע כי בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי הכללי שהיה בתוקף במועד סיום עבודתו של המערער, "עובד" הינו מי שמועסק "בעבודות ניקיון או תחזוקה" ו"אחראי ניקיון" הינו עובד בהגדרתו לעיל אשר גם אחראי על עובדי ניקיון אחרים. גם בהסכם הקיבוצי שקדם לכך משנת 1979, נקבע כי הוא חל על העובדים המועסקים בר עברהבודות כפיים". בית הדין הדגיש כי "בחקירתו הנגדית של מר יעקב מורד - הבעלים של המשיבה, התברר כי מידי פעם קיבלו המפקחים ביניהם גם המבקש, בונוס שנקרא "מיכון" - שבא עבור תיקון מכונות (עמ' 17 שורות 24-22). בכך אין כדי לשנות ממהות תפקידו של המבקש שהיה אחראי על 120-150 עובדים ב40-50 אתרים (עמ' 13 שורות 5-1), שהיה לו רכב צמוד מסוג סקודה אוקטביה (עמ' 13 שורות 27-24), וששכרו האחרון עמד

על 9,500 ₪". מכאן פנה בית הדין האזורי לבחון אם מתקיימים התנאים שבסעיף 8 לחוק, וקבע כי ספק אם אלה מתקיימים. וכך נאמר: "משהמבקש אינו יכול להעיד על עצמו ובנסיבות בהן נטען ע"י המשיבה כי חלק מעובדי המשיבה מקבלים זכויות מכח צו ההרחבה בענף הניקיון, חלק מכוח הסכם קיבוצי בענף הניקיון וחלק הם בעלי הסכמים אישיים ספק אם הוכח כלל שהתובענה מעוררת שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לעובדי המשיבה. המבקש לא הביא ולו ראשית ראיה על שיעור ההפרשות שהמשיבה מפרישה לזכות עובדיה ועל הרקע המתואר לעיל ברור כי מדובר בהסדרים שונים, המתייחסים לתקופות שונות וכפי שהמשיבה ציינה עוד, ביחס לעובדים מסקטורים שונים. המבקש היה יכול לבקש לעיין במסמכים של המשיבה וללמוד מהם האם היא מפרישה לעובדיה הפרשות פנסיוניות כחוק, עם התחלת עבודתם. נוסיף כי המבקש טען כי עובדים רבים פנו אליו, מכח תפקידו, וקבלו על כך שהמשיבה מקפחת את זכויותיהם בכל הנוגע להפרשות הפנסיוניות (סעיף 21 לתצהיר המבקש). ככל שהמבקש עמד בקשר עם עובדי המשיבה וטיפל בנושאים אלו, יכול היה לזמן עדים רלוונטים אולם הוא לא עשה כן. כל אלו מביאים אותנו למסקנה לפיה ספק אם התובענה מעוררת שאלות של משפט ועובדה המשותפות לכלל חברי הקבוצה ושתובענה ייצוגית אינה הדרך היעילה ביותר להכרעה במחלוקת". בית הדין האזורי שקל את האפשרות להחליף את התובע המייצג, ודחה אפשרות זו משני טעמים: ראשית, ובשים לב לתוצאת בחינת התנאים שבסעיף 8 לעיל, נוכח "העדר שאלות מהותיות של עובדה ומשפט שמשותפות לכלל חברי הקבוצה, נוכח השונות בין חברי הקבוצה, חוסר הבהירות לגבי ההסכמים החלים עליהם". שנית, "ללא קשר לסיבה מדוע ההסכם (הסכם הפשרה - תוספת שלנו) לא יצא אל הפועל, ועל אף שלכאורה האמור בהסכם מבסס את הבקשה דנן, דווקא משום שבפועל לפי הנטען בהסכם הוא שהתקיים תשלום סדיר של הפרשות הפנסיה למרבית העובדים, ספק אם הדרך הנכונה של בירור מה המגיע לעובדים אם בכלל, הוא על ידי תובענה ייצוגית". מטעמים אלה נדחתה הבקשה לאישור התובענה כייצוגית, והמערער חויב בהוצאות משפט בסך 15,000 ₪.

7. טענת המערער בערעור, בתמצית, היא כי בקשתו אינה נעדרת עילה אישית, ולחלופין פגם זה ניתן לריפוי באמצעות החלפת התובע המייצג, ולכן לא היה מקום לדחות את הבקשה מטעם זה. לאחר שקילת

טענות הצדדים ועיון בכל חומר התיק, שוכנענו כי אין לקבל את טענת המערער על שני פניה.

8. אשר לקיומה של עילת תביעה אישית - המערער מבסס כאמור את הבקשה לאישור התובענה הייצוגית על ההסכמים הקיבוציים הענפיים ולחלופין צווי ההרחבה בענף הניקיון. בבית הדין האזורי התברר כי ההסכם הקיבוצי הענפי האחרון אינו חל על עובדי המשיבה (שכן נחתם מול ארגון מעסיקים אחר מזה בו היא חברה, ולכן כיום חל עליה צו ההרחבה הענפי משנת 2014) - אך הסכמים קיבוציים קודמים, שנחתמו עם האיגוד הכל-ארצי בו היא חברה, חלו עליה.

9. בהסכם הקיבוצי משנת 1979 נקבע כי תחולתו היא "על כל העובדים המועסקים בעבודת כפיים בניקיון, ושיועסקו בעתיד תוך תקופת ההסכם, אצל המעסיק בכל חלקי הארץ". הגדרת "עובד" בצו ההרחבה משנת 2014 היא "כל עובד המועסק ע"י חברה בעבודת ניקיון ו/או תחזוקה." ו"אחראי ניקיון" מוגדר כ"עובד בהגדרתו לעיל אשר גם אחראי על עובדי ניקיון אחרים" (ההדגשות שלנו).

10. למעמנו וכפי ששוכנע גם בית הדין האזורי, המערער אינו עובד "בעבודת כפיים בניקיון" ואף לא עובד המועסק "בעבודת ניקיון ו/או תחזוקה" כמשמעם בהסכם הקיבוצי ובצו ההרחבה, ולכן אלו אינם חלים עליו. המערער שימש בתפקיד ניהולי. בהסכם האישי הוגדר כמנהל מחוז דרום ובתוקף תפקידו היה אחראי על 120-150 עובדים בעשרות אתרים ואף קיבל רכב צמוד. נדגיש כי אף בטיעונו בפנינו ציין המערער כי ליבת תפקידו לא היתה ניקיון אך כיוון שקיבל תוספת עבור אחזקת המכונות ותיקונן הרי שמטלה זו - שיש לראותה כ"תחזוקה" - היתה חלק בלתי נפרד מתפקידו, ובנוסף היה אחראי על עובדי ניקיון. וכך טען המערער (עמ' 1 לפרוטוקול הדיון, ההדגשה שלנו): "לשאלת בית הדין, האם המערער שהוגדר בהסכם העבודה שלו כמנהל אזור וככזה היה אחראי למאות עובדים וקיבל שכר גבוה יחסית ורכב צמוד ושעות גלובליות הוא אכן עובד כפיים או אחראי ניקיון, אני משיב שלדעתי כן. מידי חודש ובאופן קבוע הוא קיבל תוספת בגין אחזקת המכונות ותיקונן. לשאלת בית הדין, האם זו היתה ליבת התפקיד ובאיזה היקף, אני משיב שזה לא היה ליבת התפקיד אבל היה חלק בלתי נפרד מהתפקיד. אני רוצה לומר דבר חשוב, אחראי ניקיון היה תפקידו של התובע גם בבית הדין קמא. אם אנו מדברים על מישהו שאחראי ניקיון עונה להגדרה". משאין חולק שליבת תפקידו של המערער לא היתה ניקיון או תחזוקה, ומששימש הוא בתפקיד מנהל מחוז הדרום, שזהו תפקיד ניהולי בכיר בחברה - סבורים אנו כי אין מקום להשקיף על המערער כעל עובד כפיים או כעל עובד ניקיון, שזהו תנאי להגדרת עובד כאחראי ניקיון. משכך, אין הוא בגדר העובדים עליהם חל ההסכם הקיבוצי משנת 1979 או צו ההרחבה הענפי משנת 2014. עוד נוסיף כי החברה טענה שלשוני בהגדרת ליבת התפקיד היה ביטוי גם בתנאי העסקתו שכן לטענתה "שכרו של המערער הינו פי שניים משכר של אחראי ניקיון. זאת בלי כל קשר לתנאים הנלווים להם זכה" (סעיף 29 לסיכומים; וראו בקשר לכך גם את תעריף השכר של "אחראי ניקיון" בצו ההרחבה עצמו, העומד על כמחצית מהשכר ששולם למערער וגבוה בכ - 5% בלבד מתעריף השכר של עובד ניקיון מהשורה, עובדה המחזקת את הפרשנות שמדובר בעובד ניקיון שאחראי על מי שעובד איתו בפועל ולא על בעל תפקיד הנהלה). משלא חלו על המערער ההסכם הקיבוצי או צו ההרחבה הענפי אלא צו ההרחבה הכללי, מתבקשת המסקנה כי אין הוא בעל עילת תביעה אישית לצורך התובענה הייצוגית אותה ביקש להגיש.

11. אשר לחילופי התובע, אף אנו סבורים כי בנסיבותיו המיוחדות של המקרה לא היה מקום להורות על החלפת התובע המייצג. נקדים ונציין כי החוק העמיד בסעיף 8(ג) מנגנון ה"משקף העדפה של המהות על-פני המיהות, כלומר: העדפת האינטרסים של הקבוצה והציבור בהכרעה בשאלה האמיתית השנויה במחלוקת על-פני האינטרס האישי של יוזמי ההליך" (מתוך בקשת רשות ערעור מנהלית 4303/12 אינסלר נ' המועצה האזורית עמק חפר (22.11.12)). יחד עם זאת, בהתאם להלכה הפסוקה

אין המדובר במנגנון טכני ואין מקום להפעלתו באופן הנותן יד להתנהלות בלתי הולמת של מי אשר היה מודע כבר בעת הגשת הבקשה לכך שאינו כשיר להגישה. בע"ע (ארצי) 58039-11-11 רונן תורג'מן - שחק אבטחה שמירה ושירותי משרד בע"מ (31.12.12) נקבע כך: "האמור עד כה מביא אותנו לכלל מסקנה כי אין לאפשר לעת הזו למערער ובא כח ניהול תובענה ייצוגית זו, גם לא באמצעות החלפת התובע המייצג, שעה שבא כח המערער החל בהליך ללא כל ביסוס עובדתי כי קיימת למערער עילת תביעה. כפי שנוכחנו לדעת, מראשיתו של ההליך לא היה כל בסיס עובדתי לעילה המתבקשת, ולמרות זו נוהל הליך ארוך בין הצדדים בנוגע לעילה זו. המסקנה המתבקשת מכך היא כי בנסיבות אלו אין לאפשר את המשך התנהלות ההליכים ע"י בא כח המערער, גם לא באמצעות החלפת התובע המייצג. ראוי היה כי בא כח המערער יבחן היטב את הבסיס העובדתי עליו נסמכת בקשתו בטרם הביאה לפתחו של בית הדין, ואילו כעת, לא מצאנו מקום לכך שיש לאשר את הבקשה. גם אם מתעוררים ספקות, אם אכן המשיבה מילאה חובתה כראוי והפקידה את הכספים הנדרשים לקרנות הפנסיה, במקרה הנוכחי המערער אינו יכול להסתפק בטענה כי נטל הראיה מוטל על המשיבה. התמונה המצטיירת מכלל בקשותיו של המערער היא, כי המערער לא ניתב את תביעתו מלכתחילה על מסלול מוצק, אלא תוך כדי ההליך עשה ניסיונות שונים כדי לתחם את תביעתו כתובענה ייצוגית, ובכלל זאת הדרישה להיפוך נטל הראיה ולהחלפת התובע המייצג. לו היה משכיל בא כח המערער לנהל את ההליך באופן אחר, יתכן והיינו מגיעים לתוצאה שונה, ברם הצטברות נסיבות המקרה יחדיו מובילות לכלל מסקנה כי אכן לא הוכחה עילת תביעה קבוצתית כנגד המשיבה". עתירה שהוגשה על

פסק דין זה נדחתה, תוך שנאמר בפסק הדין כך (בג"צ 62/13 תורג'מן נ' בית הדין הארצי לעבודה (28.1.13, ההדגשות שלנו): "החלפת תובע בהתאם למנגנון האמור אינה עניין טכני-פורמאלי גרידא, ואין תובע יכול להגיש תביעה בעלמא - כשבעת הגשתה הוא יודע, או היה יכול לדעת, שלא עומדת לו עילת תביעה - מתוך ציפייה שבית המשפט יאפשר לו בנקל להעמיד מחליף תחתיו. החלפת תובע היא אפשרות שבית המשפט ישקול, באמור, רק במקרים בהם הבקשה לאישור תביעה כייצוגית נשענת על תשתית ראייתית ומשפטית מבוססת כדבעי, ושרק בשל נסיבות שלא ניתן היה לצפותן מראש באופן סביר, התברר כי אין בידי התובע המקורי עילה אישית. לא כך בענייננו: התשתית הראייתית שביסוד הבקשה אינה מבוססת כלל, וניתן היה לעמוד מבעוד מועד, וללא כל קושי, על כך שלעותר אין עילת תביעה אישית". ברוח זו נאמר גם ברע"א 3431/15 יוטרייד פרמיום בע"מ נ' יושרה - עמותה לקידום היושרה בשוק ההון (16.7.15, ההדגשות שלנו): "המנגנון להחלפת תובע ייצוגי הקבוע בסעיף 8(ג) לחוק תובענות ייצוגיות נועד בעיקרו כדי לשמר בקשה אשר עומדת בכל התנאים הקבועים בסעיף 8(א) וזאת על מנת לייעל את המשך הדיון בתובענה הייצוגית שנמצאה ראויה לבירור, כאמור. ואולם, השימוש במנגנון זה ייעשה רק במקרים שבהם לא ניתן היה לצפות מראש כי אין בידי התובע המקורי עילת תביעה אישית (ראו והשוו, בג"ץ 62/13 תורג'מן נ' בית הדין הארצי לעבודה, בפסקה 9 (28.1.2013); ועניין שופרסל, בפסקה 9(א)). לעומת זאת, אין מקום להפעלתו באופן הנותן יד להתנהלות בלתי הולמת של מי אשר היה מודע כבר בעת הגשת בקשת האישור כי הוא אינו כשיר

להגישה על פי תנאי החוק, וכזה הוא המקרה בענייננו". כן ראו את ע"ע (ארצי) 7229-05-12 ענבל-קימל בתיה - מיקוד ישראל אבטחה שירותים וכח אדם בע"מ (4.3.15; וראו עתירה לבג"צ אשר התמקדה בטעם נוסף לדחייה באותו מקרה - בג"צ 3025/15 בתיה ענבר קימל נ' בית הדין הארצי לעבודה (10.4.16)).

12. לטעמנו, בנסיבות המיוחדות של המקרה, בהתחשב בתפקידו הניהולי של המערער בחברה, ובהתחשב בנוסחם הברור של ההסכם הקיבוצי וצו ההרחבה באשר לסוגי העובדים עליהם הם חלים - עסקינן במקרה מובהק בו כבר בעת הגשת הבקשה ניתן היה להעריך כי ההסדרים הענפיים אינם חלים על המערער נוכח היותו נושא בתפקיד ניהולי. עוד סבורים אנו - ברוח האמור בבג"צ 62/13 הנ"ל - כי בעת הגשת הבקשה לאישור התובענה כייצוגית המערער ידע או למצער היה עליו לדעת כי המקור הנורמטיבי לביסוס זכאותו לפנסיה אינו ההסדרים הענפיים, אלא צו ההרחבה הכללי. הטעם לכך הוא שהוראה מעין זו כלולה בחוזה העבודה האישי שלו. אמנם, אין בכוחו של חוזה ההעסקה להתנות על הוראותיהם של צווי הרחבה והסכמים קיבוציים, ככל שהן חלות. ואולם, בענייננו ההסדרים הענפיים - מבחינת היקפם הפנימי וכמפורט לעיל - אינם חלים על המערער, ולכן האמור בחוזה העבודה האישי תואם את ההסדרים הקוגנטיים ואינו מתנה עליהם. בהתאם לפסיקה לעיל, אין זה לפיכך המקרה המתאים להחלפתו של התובע המייצג.

13. נוכח מסקנותינו לעיל לפיהן המערער אינו בעל עילת תביעה אישית ואין הצדקה בנסיבות העניין להורות על החלפת תובע מייצג - אין צורך כי ניכנס לבחינת השאלה אם מתקיימים תנאיו של סעיף 8 לחוק, ובכלל זאת האם קיימות בנסיבות העניין שאלות של משפט ועובדה המשותפות לכלל חברי הקבוצה; האם די לצורך כך בהודאת החברה במסגרת הסכם הפשרה שאוזכר לעיל בדבר הפרתן החלקית של חובותיה הפנסיוניות; והאם תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה להכרעה. מעבר לצורך נעיר כי המערער השתית טיעוניו, בנוגע לקיומן של "שאלות של משפט ועובדה המשותפות לכלל חברי הקבוצה", בעיקר על סעיף 4 להסדר הפשרה שצוטט לעיל, אך מהסעיף האמור לא ברור מהו היקף הפרת חובת ההפקדה בהתאם לצו. נזכיר כי הצדדים הסכימו ש"לחלק גדול מחברי הקבוצה הופרשו כספים לקרן פנסיה בהתאם לצו ההרחבה", היינו חלק גדול מהעובדים קיבלו את מלוא זכויותיהם. אכן, בהמשך הסעיף נאמר כי "לחלק מחברי הקבוצה הופרשו כספים לקרן הפנסיה בחסר או לא הופרשו כלל". ואולם, מתוך עיון בהסכם הפשרה לא ברור מהו סדר הגודל של העובדים שלא קיבלו את זכויותיהם, קרי האם מדובר בטעות נקודתית או מעבר לכך. חוסר ודאות זה מצביע על הקושי בהסתמכות על סעיף 4 להסכם, כשהוא עומד בגפו. לכאורה, אור מסוים על סוגיה זו ניתן היה לשפוך באמצעות הגשת תצהירים מטעם עובדי החברה, ונזכיר כי המערער טען כי לאורך השנים ובתוקף תפקידו פנו אליו עובדים בטרוניות בהקשר זה, כך שהינו זמין למידע אודות עובדים רלבנטיים. משכך, היה בידו להגיש תצהירים מטעמם או לזמנם להעיד, וזאת לא נעשה. מחדל דיוני זה פועל לחובתו.

.14

סוף דבר - נוכח כל האמור, דין הערעור להידחות, והמערער ישלם למשיבה הוצאות ושכר טרחת עורך דין בסך 10,000 ₪, לתשלום תוך 30 יום מהיום שאם לא כן יישא הסכום ריבית כדין והפרשי הצמדה מהיום ועד התשלום בפועל. ניתן היום, כ"ז בשבט תשע"ח (12 בפברואר 2018) בהעדר הצדדים ויישלח אליהם. סיגל דוידוב-מוטולה, שופטת, אבית דין רועי פוליאק, שופט חני אופק גנדלר, שופטת גב' ענת מאור, נציגת ציבור (עובדים) מר יהודה פורת, נציג ציבור (מעסיקים)

עותק לעיון בלבד, ללא תוספות עריכה. הנוסח המחייב הוא הנוסח שבתיק בית המשפט. פרטים מזהים הושמטו במקור ככל שהושמטו בפרסום.