

**הודעה בדבר הגשת בקשה לאישור הסדר פשרה
לפי חוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006 ("החוק")**

נינתת בזאת הודעה בהתאם לסעיף 25(א)(4) לחוק, כי ביום 31.7.2020 ניתן בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו ("בית המשפט"), פסק-דין ("פסק-הדין"), ובו אושר הסדר פשרה ("הסדר הפשרה") שנכרת בין הצדדים ב-ת"צ 17365-01-16 - בן סימון ("התובע הייצוגי") נ' מגדל מקפת קרנות פנסיה וקופות גמל בע"מ ("המשיבה").

עניינה של התובענה ושל הבקשה לאישורה כייצוגית (בהתאמה: "התובענה" ו-"בקשת האישור"), בטענה בקשר לאי-משלוח הודעות כדין לעמיתים בגין העלאת שיעור דמי הניהול בחשבונותיהם.

הסדר הפשרה מתייחס הן לעמיתים המחזיקים בקרנות פנסיה והן לעמיתים המחזיקים בקופות גמל ("עמית/מבוטח"), ולשינויים בשיעור דמי הניהול בחשבונותיהם, שבוצעו בתקופה שתחילתה 7 שנים קודם למועד הגשת התביעה לבקשת האישור ועד ליום 31.12.2012 ("התקופה הרלוונטית").

הסדר הפשרה יחול על כל אלה ("קבוצת התובעים המאושרת"): כל מי שהיה עמית/מבוטח שהמשיבה העלתה לו את שיעור דמי הניהול בחשבונו בתקופה הרלוונטית. למעט עמית/מבוטח הקבוצה, שיודיע בהתאם לסעיף 18(ו) לחוק, אם יודיע, כי הוא מבקש שלא להימנות עם חברי הקבוצה המיוצגת; וכן למעט עמית/מבוטח של המשיבה שהגיש לבית-משפט ו/או לבית-דין תביעות פרטניות בעילות מושא ההליך ואלו הסתיימו בפסק-דין או בהסכם פשרה שקיבל תוקף של פסק-דין.

בהתאם לפסק-הדין, המשיבה תשלם לחברי קבוצת התובעים המאושרת סכום כולל וסופי של 830,000 ₪ ("ההטבה הכוללת"), שייחוס להעלאה בדמי הניהול בתקופה הרלוונטית ללא מתן הודעה כדין, באופן הקבוע בהסדר הפשרה.

אופן חלוקת סכום ההטבה בין חברי הקבוצה יבוצע כך שכל חבר קבוצה יהיה זכאי לפיצוי בהתאם להפרש דמי הניהול שנגבו ממנו בתקופה שהוסכמה (ממועד הפסקת מתן ההנחה ועד למועד קבלת הדו"ח השנתי העוקב) במכפלת מקדם הפשרה שעומד על 22%.

חברי הקבוצה המחזיקים חשבון אצל המשיבה ואשר סכום הפיצוי המגיע להם אינו עולה על 1 ש"ח, וכמו כן חברי קבוצה שאינם מחזיקים חשבון אצל המשיבה ואשר סכום הפיצוי המגיע להם נמוך מ-50 ש"ח, לא יקבלו פיצוי אישי וסכומים אלה יתווספו לסכום המשולם ליתר חברי הקבוצה באופן יחסי לסכום ההטבה המגיע להם.

ככל שייוצר הפרש בין ההטבה הכוללת לבין הסכומים שישולמו לחברי קבוצת התובעים המאושרת (לפני ניכוי מס) בשל המחאות שלא יפרעו בפועל על ידי חברי קבוצת התובעים המאושרת - ההפרש יועבר על ידי המשיבה לנכסי כלל העמיתים בקרן הפנסיה וזאת בתוך 30 ימים מהמועד האחרון לפירעון המחאות.

ההטבה הכוללת הינה סופית ומוחלטת וכוללת בתוכה כל מס ו/או תשלום אחר החל (ככל שחל) על-פי דין. מובהר, למען הסדר הטוב, כי סכום ההטבה ישולם מכספי המשיבה ולא מכספי הקרנות וקופות הגמל המנוהלות על-ידי המשיבה. בהתאם להסכמות הצדדים הגמול למבקש יעמוד על סך של 45,000 ₪ בתוספת מע"מ כדין, ושכר הטרחה לבאי כוחו יעמוד על סך של 185,000 ₪, בתוספת מע"מ כדין.

עם אישור ההסדר ובכפוף למילוי מלוא התחייבויותיה של המשיבה על-פי ההסדר ועל-פי ההחלטה שתאשר אותו ("ההחלטה"), יתגבשו אוטומטית וייתור סופי, מלא ומוחלט של כל אחד מחברי קבוצת התובעים המאושרת ומעשה בית דין כלפי המשיבה וכל תאגיד שבשליטתה, במישרין או בעקיפין וכל תאגיד השולט בה לרבות כל נושאי המשרה בהם, בכל הקשור לעילות נושא התובענה ובקשת האישור, והכל - רק בגין העלאת דמי הניהול הנטענת בתקופה הרלוונטית.

להסדר הפשרה לא הוגשו התנגדויות לפי סעיף 18(ד) לחוק ולא התקבלו בקשות ליציאה מהקבוצה לפי סעיף 18(ו) לחוק. הסדר הפשרה עומד לעיון באתר האינטרנט של מערכת בתי המשפט. בכל מקרה של סתירה בין הוראות הסדר הפשרה ו/או פסק-הדין, לפי העניין, לבין האמור במודעה זו, יקבעו הוראות הסדר הפשרה ופסק-הדין, לפי העניין. מודעה זו אושרה על ידי בית-המשפט והיא מפורסמת בהתאם להחלטתו.

ברק טל, עו"ד
יגאל ארנון ושות'
ב"כ המשיבה

גלית דליות, עו"ד
יוני בן סימון, עו"ד
ב"כ התובע המייצג

בעניין:

יוני בן סימון

ע"י ב"כ עוה"ד גלית דליות ו/או ע"י עו"ד יוני בן סימון
מרחוב מעלה השחרור 7, חיפה ת.ד. 33211
טלפון: 04-8661313; פקס: 04-8660909

המבקש;

- נגד -

מגדל מקפת קרנות פנסיה וקופות גמל בע"מ

על ידי ב"כ עוה"ד יגאל ארנון ושות'

ממרכז עזריאלי 5, תל אביב 6702501

טלפון: 03-6087999; פקס: 03-6087902

המשיבה;

בקשה מתוקנת בשנית לאישור הסדר פשרה (בתובענה ייצוגית)

בהמשך להחלטת בית הדין הנכבד מיום 17.3.2020 ובהתאם לסעיף 18 לחוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006 (להלן: "חוק תובענות ייצוגיות" או "החוק") ולסעיף 12 לתקנות תובענות ייצוגיות, התש"ע-2010 (להלן: "תקנות תובענות ייצוגיות"), מתכבדים הצדדים להגיש לבית הדין הנכבד נוסח מתוקן בשנית של הסדר פשרה, לשם סילוק סופי ומוחלט של התובענה שבכותרת והבקשה לאישורה כייצוגית (להלן בהתאמה: "הסדר הפשרה", "התובענה" ו-"הבקשה לאישור"). בית הדין הנכבד מתבקש לאשר את הסדר הפשרה ובכלל זאת:

א. להורות, בהתאם להוראות סעיף 25(א)(3) לחוק תובענות ייצוגיות, על פרסום הודעה לציבור בדבר הגשת הבקשה לאישור הסדר הפשרה, בשני עיתונים יומיים בנוסח המצורף כנספח "א";

ב. לאשר את הסדר הפשרה כהסדר פשרה בתובענה וליתן לו תוקף של פסק דין;

ג. במקביל ובכפוף לאישור הסדר הפשרה, להורות על פרסום הודעה שנייה לציבור, בנוסח המצורף כנספח "ב" (אשר יותאם להערות בית הדין הנכבד, ככל שתהיינה) בהתאם להוראת סעיף 25(א)(4) לחוק.

הדגשות בציטוטים בבקשה זו אינן במקור אלא אם נאמר אחרת במפורש.

תמצית טענת המבקש בבקשה לאישור

1. המבקש היה עמית בקרן הפנסיה "מגדל מקפת" של המשיבה החל מחודש דצמבר 2009 ועד לתחילת שנת 2013.

2. לטענת המבקש במועד הצטרפותו לקרן הפנסיה הובהר לו על ידי סוכן הביטוח כי ישלם דמי ניהול בשיעורים מופחתים בשיעור של 0.5% מסך הנכסים ו-4% מדמי התגמולים. חרף זאת

בשנת 2011 המשיבה העלתה את דמי הניהול בעניינו לשיעור של 0.5% מסך הנכסים ו-6% מדמי התגמולים וזאת, לטענת המבקש, ללא מתן הודעה מוקדמת (ו/או הודעה בכלל).

3. עוד טען המבקש, כי התכלית העומדת ביסוד החובה לשלוח הודעה על העלאת דמי הניהול, כפי שאף נקבע בפסיקת בתי המשפט, הינה לאפשר לעמיתים להחליט כיצד ברצונם לנהל את כספם ולבחון את החלופות העומדות לרשותם, לרבות ההחלטה אם ברצונם להשאיר את כספם בניהול החברה המנהלת, לנייד אותו לגוף מוסדי אחר או לנהל מחדש מו"מ על דמי הניהול; בעוד שהעלאת דמי הניהול ללא מתן הודעה מראש (ובכלל) מסכלת תכלית זו ומונעת מהעמית את האפשרות לכלכל צעדיו בשים לב לאותה ההעלאה צפויה.

4. בכך לטענת המבקש הפרה המשיבה את חובת הנאמנות והזהירות החלה עליה, חובות גילוי ודיווח וכן את הוראות תקנה 53ב(א) לתקנות מס הכנסה שחלה במועד הרלוונטי (ועד לסוף שנת 2012) שכותרתה "הודעה לעמיתים על שינויים בדמי ניהול ובתקנון" ושקובעת כי חברה מנהלת "תשלח לעמיתיה הודעה בדבר העלאת דמי ניהול הקבועים בתקנון או דמי הניהול הנגבים בפועל, והעלאה כאמור לא תחול אלא בתום חודשיים מהמועד שבו נשלחו הודעות כאמור". כן נטען כי המשיבה הפרה חובות חקוקות; עשתה עושר ולא במשפט; התרשלה; הפרה חוזה; הפרה את חובת תום הלב; והטעתה את חברי הקבוצה הנטענת.

5. הקבוצה שביקש המבקש לייצג הינה "כל עמית/מבוטח שהמשיבה העלתה לו את שיעור דמי הניהול בחשבונו ללא מתן הודעה, וזאת במהלך תקופה של 7 שנים שקדמה למועד הגשת הבקשה דגן ועד למתן פסק דין סופי בתובענה".

6. בגין הפרות נטענות אלה תבע המבקש סעדים כספיים בגין נזקים ממוניים ובלתי ממוניים שנגרמו לחברי הקבוצה וכן סעדים הצהרתיים.

עיקרי טענות ההגנה של המשיבה

7. המשיבה סבורה כי עומדות לה טענות הגנה טובות נגד הבקשה לאישור כפי שפורטו בתשובת המשיבה לבקשת האישור, ואלו הן, בתמצית ומבלי למצות, עיקריהן:

8. דמי הניהול הקבועים בהסכם שבין המשיבה לבין העמיתים, ובפרט במקום בו ניתנה לעמית הנחה בגין דמי הניהול, יכול שיהיו מותנים בתנאים מסוימים, בין ביחס למשך ההנחה (הנחה קצובה בזמן) ובין ביחס לתנאים בהם תינתן ההנחה, ולמשל המשך ביצוע הפקדות סדירות לקרן הפנסיה או שיוך לקולקטיב מסוים (ולמשל כאשר ההנחה ניתנת במסגרת הסכם עם מעסיקו של העמית). **תנאים אלו ידועים היטב לעמית מלכתחילה, כבר במועד ההתקשרות בין הצדדים.**

9. במקום בו חל שינוי בדמי הניהול, **כתוצאה מהתנאים שהוסכמו מלכתחילה בין הצדדים**, אין מדובר ב"העלאה" של דמי הניהול על ידי המשיבה, אלא בגבייה של דמי ניהול בשיעור שהוסכם בין הצדדים. העובדה ששיעור זה יכול שישתנה בהתאם לשינוי נסיבות או בחלוף הזמן, כפי שמוסדר מפורשות בהסכם, אינה שוללת את אופיו ההסכמי ואינה הופכת את גביית דמי הניהול המוסכמים ל"העלאה" של דמי הניהול על ידי המשיבה.

10. המשיבה טענה כי תקנה 53ב(א) לתקנות מס הכנסה כלל אינה רלוונטית ואינה חלה בנסיבות אלה וזאת הן על פי לשונה, הן על פי תכליתה והן מבחינת הרקע לחקיקתה ופרשנות התקנה כפי ששררה בזמן אמת על ידי הגורמים בשוק ההון. ממילא טענה המשיבה כי לא ניתן לקבוע גם הייתה קיימת חובה נפרדת למתן הודעה כאמור מכוח דיני הנאמנות או חובות היידוע הכלליים.

11. לחילופין בלבד, המשיבה טענה כי משעה שמדובר בהנחות שניתנו במסגרת הסכמים עם העמיתים ושאינן מחלוקת כי נמסרו לעמיתים והיו ידועים להם, יש לראות בהסכמים אלה כ"הודעה" שנמסרה לעמיתים כמשמעה בתקנה 53ב(א).

12. מעבר לנדרש טענה המשיבה כי כבר בשנת 2010 החלה המשיבה לצרף לדיווחים התקופתיים הנשלחים לעמיתים שקיבלו הנחה בדמי הניהול, לצד פירוט דמי הניהול הנגבים בפועל מהעמית, תזכורות ברורות ומפורשות כי דמי הניהול הנגבים כוללים הנחה הקבועה בהסכם כאמור וכפופה לתנאיו.

13. כך, למשל במקרה של הנחה שניתנה מכוח הסכם קולקטיבי עם מעסיק או עם נציגות אחרת, המופסקת בעת סיום ההסכם או הפסקת העבודה אצל המעסיק, ניתנה הודעה כדלקמן במסגרת הדוחות התקופתיים:

"בהמשך לטבלה א.6. [טבלה המציגה את דמי ניהול שנגבו בפועל מאת העמית - הח"מ] - דמי הניהול המפורטים לעיל הינם דמי ניהול לאחר הנחה שניתנה לתקופה קצובה, בהתאם להסכם עם מעסיקך או נציגות אחרת ובכפוף לתנאיו של ההסכם כאמור. בכל מקרה, זכותך להנחה בדמי הניהול תסתיים עם סיום ההסכם או במועד הפסקת עבודתך אצל המעסיק, לפי המוקדם מביניהם."

14. הודעות דומות (בנוסחים מתואמים) ניתנו גם במקרים נוספים, למשל, במקרה של הנחה שאינה מופסקת במועד הפסקת העבודה ובמקרה של הנחה שניתנה במסגרת הסכם פרטני עם העמית. המשיבה טענה כי גם הודעות אלה עונות על דרישת מתן ההודעה לפי תקנה 53ב(א) (ככל שזו חלה בכלל על העניין).

15. בכל הקשור בהנחות שניתנו במסגרת הסכמים קולקטיביים והותנו למשל בהמשך ההעסקה אצל מעסיק מסוים, הוסיפה המשיבה גם כי השינוי שכתוצאה ממנו חל שינוי בדמי הניהול, אינו מצוי בשליטת המשיבה, אין לה כל יכולת לצפות אותו מראש ואין זה סביר לדרוש כי תיתן בגינו הודעה מראש.

16. עוד הוסיפה המשיבה וטענה כי במסגרת חוזר ההכרעה העקרונית שפרסם הממונה (חוזר 1-4-2013 "הכרעה עקרונית לעניין העלאת דמי ניהול ללא הודעה מוקדמת", מיום 27.8.2013). החריג הממונה בדיוק את המקרים התואמים את התנהלותה של המשיבה, ופטר את קרנות הפנסיה מבדיקה ו/או מהשבה של דמי ניהול, בין השאר במקרים הבאים:

א. מקום בו דמי הניהול נקבעו בהתאם להסכם קולקטיבי (סעיף 2(ג)(1)(א));

- ב. מקום בו נכללה בדוח השנתי או בכל מסמך אחר שהעבירה החברה המנהלת לעמית הודעה על כך שההנחה בדמי הניהול שקיבל העמית ניתנה כתוצאה מהסכס, וצוין בהודעה מועד תום תקופת ההנחה או התנאים לסיומה (סעיף 2(ג)(1)(ד));
- ג. מקום בו ניתנה הנחה בדמי ניהול לתקופה קצובה לגביה קיבל העמית הודעה מראש אודות שיעור ההנחה ומשך תקופתה (סעיף 2(ד)(1)).
17. עוד טענה המשיבה כי בכל מקרה אין מקום לפסיקת הסעדים שנתבעו.
18. המבקש הגיש כתב תגובה מטעמו לכתב התשובה שהגישה המשיבת ובמסגרתו התייחס לכל אחת ואחת מטענות המשיבה בפירוט רב ודחה את כולן.

הפשרה והרקע לה

19. לאחר שנפרסו כאמור טענות הצדדים החליטו הצדדים ללכת במתווה של פשרה במטרה להביא את התיק לסיום מהיר לתועלת חברי הקבוצה ותוך חסכון במשאבים ובהוצאות הכרוכים בניהול הליך משפטי.
20. זאת מבלי שמי מהצדדים מקבל כמובן את טענות משנהו; ובהתחשב בעקרונות שנקבעו בהסדרי הפשרה שאושרו על ידי בתי המשפט בתובעות ייצוגיות שהוגשו בעניינים הקרובים לעניינה של תובענה זו: הסדר פשרה שאושר על ידי בית המשפט המחוזי בתל אביב-יפו (כוד השופטת א' שטמר) בפסק דין שניתן בת"צ 36858-10-14 בן סימון נ' מנורה מבטחים פנסיה וגמל בע"מ (פורסם בנבו, מיום 29.1.2018; להלן: "עניין מנורה"); והסדר הפשרה שאושר על ידי בית המשפט המחוזי בירושלים (כבוד השופטת ת' בזק-רפפורט) בפסק דין שניתן בת"צ 59823-03-15 יאיר צדקני נ' כלל פנסיה וגמל בע"מ (טרם פורסם, מיום 13.12.2018; להלן: "עניין צדקני").
21. יודגש כי ההסכמות נועדו לצורכי פשרה בלבד, והן משקללות את הסיכויים והסיכונים הטמונים בניהול התיק, כבכל פשרה במסגרת הליך משפטי.

הסדר הפשרה

22. במסגרת ההידברות בין הצדדים והמשא ומתן שהתקיים ביניהם, הסכימו הצדדים כדלקמן:

הגדרות

- אישור ההסדר** - אישור ההסדר על-ידי בית-הדין ומתן תוקף של פסק-דין חלוט לו, בהתאם להוראות חוק תובענות ייצוגיות.
- התקופה הרלוונטית** - תקופה שתחילתה 7 שנים קודם למועד הגשת התביעה בקשת האישור ועד ליום 31.12.2012.

¹ התקופה הרלוונטית נקבעה נוכח מועד כניסתו לתוקף של חוזר גופים מוסדיים 2012-9-22 שכותרתו "דמי ניהול במכשירי החיסכון הפנסיוני (להלן: "חוזר דמי ניהול").

חברי הקבוצה - כל עמית/מבוטח שהמשיבה העלתה לו את שיעור דמי הניהול בחשבונו בתקופה הרלוונטית, בשל הפסקת מתן הנחה בדמי ניהול, ללא הודעה מוקדמת. למעט עמית/מבוטח הקבוצה שיודיע בהתאם לסעיף 18(ו) לחוק, אם יודיע, כי הוא מבקש שלא להימנות עם חברי הקבוצה; וכן למעט עמית/מבוטח של המשיבה שהגיש לבית-משפט ו/או לבית-דין תביעות פרטניות בעילות מושא ההליך ואלו הסתיימו בפסק-דין או בהסכם פשרה שקיבל תוקף של פסק-דין.

התחייבויות המשיבה

23. מבלי לגרוע מטענות הצדדים, סוכם בין הצדדים כי המשיבה תשלם לחברי הקבוצה סכום הטבה כולל וסופי של 830,000 ש"ח (להלן: "**ההטבה הכוללת**"). ההטבה הכוללת הינה סופית ומוחלטת וכוללת בתוכה כל מס ו/או תשלום אחר החל (ככל שחל) על-פי דין. ככל שבהתאם להחלטת פקיד השומה יחויב תשלום ההטבה/פיצוי במס, ינוכה מס כדין מהפיצוי/ההטבה. מובהר, למען הסדר הטוב, כי סכום ההטבה ישולם מכספי המשיבה ולא מכספי הקרנות וקופות הגמל המנוהלות על-ידי המשיבה.

אופן חלוקת סכום ההטבה בין חברי הקבוצה יבוצע כך שכל חבר קבוצה יהיה זכאי לפיצוי בהתאם להפרש דמי הניהול שנגבו ממנו בתקופה שהוסכמה (ממועד הפסקת מתן ההנחה ועד למועד קבלת הדו"ח השנתי העוקב) במכפלת מקדם הפשרה שעומד על 22%.

חברי הקבוצה המחזיקים חשבון אצל המשיבה ואשר סכום הפיצוי המגיע להם אינו עולה על 1 ש"ח², וכמו כן חברי קבוצה שאינם מחזיקים חשבון אצל המשיבה ואשר סכום הפיצוי המגיע להם נמוך מ- 50 ש"ח, לא יקבלו פיצוי אישי וסכומים אלה יתווספו לסכום המשולם ליתר חברי הקבוצה באופן יחסי לסכום ההטבה המגיע להם.

24. נוכח רגישות הנתונים המהווים סוד מסחרי של המשיבה, הוגש תצהיר חסוי (בהתאם לסעיף 23 לחוק עוולות מסחריות, תשנ"ט – 1999) בדבר אופן חישוב ההטבה הכוללת שהוסכמה.

25. יחד עם זאת יצוין כי אופן חישוב ההטבה הכוללת ומקדם הפשרה שהוסכם תואמים את הסדר הפשרה שנערך **בעניין צדקני**, ואשר אושר כראוי והוגן לאחר שנבדק גם על ידי בודק מטעם בית המשפט ש.ס. מקדם הפשרה שהוסכם דומה גם למקדם הפשרה שאושר **בעניין מנורה** ביחס לעמיתים שקיבלו הנחה **מכוח הסכם קולקטיבי**, המהווים רוב מכריע מתחברי הקבוצה שכאן.

26. בהקשר זה יודגש כי המשיבה סבורה כי בעניין דנא ונוכח המפורט לעיל ניתן היה להצדיק אף פשרה נמוכה יותר משאושרה במקרים **אלה**. **כך למשל, בעניין צדקני**, עסקה התביעה בהעלאה **יזומה** של דמי ניהול שבוצעה על ידי המשיבה שם **באופן רוחבי** לכלל העמיתים תוך שנטען כי נפלו פגמים באופן מתן ההודעה לעמיתים. זאת בעוד שבענייננו לא מדובר בהעלאה יזומה ורוחבית של דמי הניהול אלא בשינויים נקודתיים בדמי הניהול שנבעו מתוס תקופת הנחה כפי שסוכמה מלכתחילה ובאופן ספציפי עם העמית ותוך שלעמית ניתנו על כך הודעות ברורות הן במועד מתן ההנחה והן בדוחות **התקופתיים**. כך גם בעניין **מנורה** לא ניתנה

² מגבלה זו נובעת מאילוצים תפעוליים של המשיבה.

למיטב ידיעת המשיבה הודעה בדוחות התקופתיים כפי שניתנה על ידי המשיבה כאן. זאת מבלי לגרוע כמובן מיתר טענות המשיבה כפי שפורטו לעיל.

27. עוד יודגש כי מבחינת המשיבה הסכמתה לתשלום ההטבה הכוללת הינה בהתחשב בטענות הנזיקיות העולות מהתביעה ומבקשת האישור, ובין השאר נוכח הטענה לנוק בלתי ממוני שנגרם לחברי הקבוצה, וכי ההטבה הכוללת אינה בגדר חובה של דמי ניהול.

28. סכום ההטבה המגיע לכל עמית מתוך סכום ההטבה הכוללת, ישולם לחברי הקבוצה כדלקמן:

א. חבר קבוצה המחזיק חשבון אצל המשיבה יקבל את סכום ההטבה המגיע לו בדרך של זיכוי חד פעמי לחשבונו. הזיכויים יבוצעו בתוך 120 ימים ממועד אישור ההסדר.

ב. לחבר קבוצה שאינו מחזיק חשבון אצל המשיבה תישלח המחאה לכתובת המעודכנת, כפי שזו תתקבל אצל המשיבה לאחר פנייה מקדימה למרשם האוכלוסין. המחאות תהיינה "למוטב בלבד" ובנות פירעון למשך תקופה של 90 ימים מיום שליחתן (להלן: "המועד האחרון לפירעון המחאות").

יובהר כי ביחס לחברי קבוצה אלה, שאינם מחזיקים חשבון אצל המשיבה, פנתה המשיבה לבדיקה מול פקיד השומה באשר לחבות המס בגין ההטבה/פיצוי. בדיקה זו טרם הושלמה. על כן, אופן תשלום ההטבה ביחס לחברי קבוצה אלה, לרבות לוח הזמנים למשלוח המחאות כאמור, יגובש ויוסכם לאחר קבלת מענה פקיד השומה לפניית החברה בנושא.

ג. ככל שיווצר הפרש בין ההטבה הכוללת לבין הסכומים שישולמו לחברי הקבוצה (לפני ניכוי מס) בשל המחאות שלא יפרעו בפועל על ידי חברי הקבוצה - הפרש זה יועבר על ידי המשיבה לנכסי כלל העמיתים בקרן הפנסיה וזאת בתוך 30 ימים מהמועד האחרון לפירעון המחאות.

ד. לכל חברי הקבוצה שיקבלו הטבה במסגרת הסדר זה תישלח הודעה מטעם המשיבה המבהירה כי הזיכוי או המחאה (לפי המתאים) ניתנו לחבר הקבוצה בהתאם להסדר הפשרה ולפסק הדין בהליך זה. לעמיתים שלא התנגדו לקבל דיוור בדואר אלקטרוני, תהיה המשיבה רשאית לשלוח את ההודעה בדואר אלקטרוני.

הסכמות נוספות

29. מוסכם על הצדדים, כי עם אישור ההסדר, יתגבש אוטומטית ויתור סופי, מלא ומוחלט של כל אחד מחברי הקבוצה (שלא הגיש הודעת פרישה בהתאם לסעיף 18(ו) או לפי תנאים שייקבעו לפי סעיף 19(ד) לחוק תובענות ייצוגיות ככל שייקבעו) ומעשה בית דין כלפי המשיבה לרבות כל נושאי המשרה בהם, על כל תביעה ו/או טענה ו/או דרישה ו/או זכות, מכל מין ו/או סוג כלשהו ביחס לעילות נושא התובענה, בין אם מותלים ובין אם לאו, וביחס לכל הליך משפטי ו/או מעין משפטי (ובכלל זה הליך בוררות) ביחס לעמיתי ארבע קופות הגמל שנהלו על ידי המשיבה (קרנות פנסיה מספר 162, 659 וקופות גמל מספר 579, 744) אך ורק בתקופה הרלוונטית כהגדרתה בסעיף 22 להסדר הפשרה.

30. היה ובית-הדין הנכבד לא יאשר את ההסדר ו/או במקרה בו יבוטל ההסדר מכל סיבה שהיא, תחול הוראת סעיף 19(ז) לחוק.
31. במקרה בו יימסרו הודעות פרישה (בהתאם לסעיף 18(ו) לחוק) על ידי למעלה מ-50 חברים בקבוצה, תהיה המשיבה זכאית לבטל הסדר זה, על פי שיקול דעתה הבלעדי וללא צורך במתן הנמקה כלשהי, וזאת לאחר מתן הודעה בכתב לצד השני, ומבלי שהדבר יטיל עליה חבות כספית או אחרת.
32. המשיבה תישא בהוצאות בגין פרסום המודעות לפי הסדר זה.

הטעמים לאישור הסדר הפשרה

33. הצדדים סבורים כי הסדר הפשרה הוגן, סביר וראוי בנסיבות העניין, בהתחשב במהות התובענה, מגבלותיה, ובסיכויים ובסיכונים של כל אחד מהצדדים בניהול התיק, ובשים לב:
- א. לטענות הצדדים כפי שפורטו לעיל.
- ב. להיקף ההטבה המשמעותית הניתנת לחברי הקבוצה ובפרט שזו על דרך הטבה ישירה ומיידית הניתנת לחברי הקבוצה.
- ג. להסדרי הפשרה שאושרו כאמור בעניין צדקני ובעניין מנורה.
- ד. לכך שהסדר הפשרה הושג בשלב מוקדם של ההליך, תוך חסכון במשאבי הצדדים ובית הדין הנכבד, בעוד שבירור של התובענה יחייב דיון ממושך ומתן הכרעות במחלוקות בין הצדדים. מובן אפוא כי בירור ההליך יצריך השקעת משאבים רבים, הן מבחינת הצדדים והן מבחינת המערכת השיפוטית. הסדר הפשרה שכאן חוסך את הצורך בהשקעת משאבים אלו ויביא לתשלום מהיר לחברי הקבוצה.

מינוי בודק

34. בהתאם להחלטת בית הדין הנכבד מיום 17.3.2020 מונה בודק לעניין הסדר הפשרה.

שכר טרחה וגמול מומלצים

35. המלצת הצדדים לעניין גמול למבקש ושכר טרחה לבאי כוחו הינה כדלקמן:
- א. סך של 45,000 ש"ח, בתוספת מע"מ כדון, כגמול למבקש.
- ב. סך של 185,000 ש"ח, בתוספת מע"מ כדון, כשכר טרחה לבאי כוחו.
36. מוסכם בין הצדדים כי 60% משיעור הגמול ושכר הטרחה ישולמו בתוך 30 ימים ממועד מתן פסק הדין, וכי 40% הנותרים ישולמו לאחר שתינתן הודעת הצדדים בדבר השלמת ביצוע הסדר הפשרה.

37. לצורך חישוב שיעור הגמול ושכר הטרחה המומלצים נלקחו בחשבון, בין השאר השיקולים הבאים:
- א. תיקף ההטבה הכוללת שהוסכמה.
 - ב. העובדת שמדובר בהטבה כספית ישירה ומידית שניתנת כמפורט לעיל לחברי הקבוצה.
 - ג. העובדה שההטבה הושגה כתוצאה ממאמצי המבקש ובאי כוחו ועל אף הטענות כבדות המשקל שחעלתה המשיבה בחליף.
 - ד. העבודה הרבה והמאומצת שהושקעה על ידי המבקש ובאי כוחו בהגשת החליף וניהולו הממושך, ולרבות ביחס להסדר הפשרה שהושג לאחר מו"מ אינטנסיבי ושיחות ופגישות רבות בין הצדדים.
 - ה. הסיכון שנטלו על עצמם המבקש ובאי כוחו.
 - ו. נכונות המבקש ובאי כוחו להביא את המחלוקת לכדי סיום בצורה יעילה תוך חיסכון בזמן שיפוטי.

לסיום

38. הצדדים סבורים - נוכח הערכותיהם את הסיכונים והסיכויים הטמונים בניהול התיק - כי ההסדר שאליו הגיעו ראוי, הוגן וסביר בהתחשב בעניינם של חברי הקבוצה; וכי סיום החליף בהסדר פשרה הוא הדרך היעילה וההוגנת ביותר להכרעה במחלוקת שבין הצדדים, באופן הממלא אתר מטרות החוק באופן הולם וראוי בנסיבות העניין.
39. לבקשה זו מצורפים תצהירי הצדדים ובאי כוחם.
40. אשר על כן, מתבקש בית הדין הנכבד לאשר את הסדר הפשרה אליו הגיעו הצדדים ולהורות כמפורט ברישא לבקשה זו.

א/א סגן
אלעד אומק, עו"ד

יגאל ארנון ושות'
ב"כ המשיבה

א/א סגן
ברק טל, עו"ד

א/א סגן
יוני בן סימון, עו"ד

ב"כ המבקש

א/א סגן
גלית דליות, עו"ד

היום, 30 ביולי 2020.