



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12214-11-18

ניתן ביום 05 אפריל 2020

המערער והמשיב שכנגד

אריה סאלם

-

המשיבה והמערערת שכנגד

הוט מובייל בע"מ

לפני: השופט רועי פוליאק, השופט אילן סופר, השופט מיכאל שפיצר
נציג ציבור (עובדים) מר יוסי רחמים, נציג ציבור (מעסיקים) מר גדעון צימרמן

בשם המערער והמשיב שכנגד – עו"ד משה דנוך

בשם המשיבה והמערערת שכנגד – עו"ד אפרת דויטש ועו"ד גיא בללי

פסק דין

השופט רועי פוליאק

ערעור וערעור שכנגד על פסק דינו של בית הדין האזורי באר שבע (השופטת רחל גרוס ; ס"ע 61544-07-17) בו נדחתה תביעת המערער והמשיב שכנגד להשלמת פיצויי פיטורים והתקבלה תביעתו להשבת סכום אשר המשיבה והמערערת שכנגד הפחיתה ממענק הפרישה ששולם לו.

רקע

מיקוד המחלוקת והערעור הנוסף

1. המערער והמשיב שכנגד (להלן – **העובד**) עבד באותו מקום עבודה תקופת עבודה רצופה שראשיתה בחודש דצמבר 1979 ואחריתה ביום 31.5.2012. תחילה הועסק העובד על ידי מוטורולה בע"מ, בהמשך על ידי מירס תקשורת בע"מ שנמנתה עם



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12214-11-18

אותה קבוצת חברות עמה נמנתה המעסיקה הראשונה (להלן – **קבוצת מוטורולה**) והחל מיום 27.5.2010 על ידי המשיבה והמערערת שכנגד (להלן – **החברה**). אין מחלוקת בין בעלי הדין כי תקופת ההעסקה הכוללת כמפורט לעיל (32.5 שנים) היא תקופת עבודה אחת רצופה וכי החברה חבה בפיצויי פיטורים בגין מלוא תקופת ההעסקה.

2. בעלי הדין מוסיפים ומסכימים, כי בגין תקופת ההעסקה שראשיתה ביום 1.12.1993 (להלן – **התקופה השניה**) חל על הצדדים אישור שרת העבודה לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן – **החוק** או **חוק פיצויי פיטורים**), באופן שהתשלומים בגין התקופה השניה באים, ללא קשר לצבירת הפיצויים בפועל בקופות הגמל השונות, **במקום** פיצויי פיטורים. עוד מסכימים בעלי הדין כי משלא חל על תקופת ההעסקה שקדמה לתקופה השניה (להלן – **התקופה הראשונה**) הסדר לפי סעיף 14 לחוק, זכאי העובד לפיצויי פיטורים בגין תקופה זו המחושבים לפי מכפלת שנות העבודה בתקופה הראשונה בשכר העובד במועד סיום עבודתו (וסך הכל: 183,256 ₪) וכי תשלומים שנצברו מתשלומי החברה בשתי פוליסות ביטוח מנהלים ששוחררו לזכות העובד עם סיום עבודתו יזקפו **על חשבון** פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד.

3. המחלוקת בין בעלי הדין, בעטיין הוגשה תביעת העובד - למעלה מחמש שנים לאחר סיום עבודתו תוך קבלת מענק פרישה, בנוסף לפיצויי הפיטורים, בסכום של 416,295 ₪ (להלן – **מענק הפרישה**) - הן בשתי סוגיות נקודתיות. הסוגיה העיקרית, אשר עמדה במוקד הדיון, היא האם מלוא הסכומים (קרן ההפקדות; הפרשי הצמדה; ריבית) שנצברו לזכות העובד באחת מפוליסות ביטוח המנהלים שהתנהלו על שמו במגדל חברה לביטוח בע"מ (להלן – **מגדל**) יזקפו על חשבון פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד על פי החוק, כגרסת החברה, או שמא יזקפו על חשבון פיצויי פיטורים רק חלק מהם – קרן ההפקדות בתוספת הפרשי הצמדה (אך לא הריבית) – כגרסת העובד. סוגיה נוספת היא, האם על החברה להשיב לעובד סכום שהופחת ממענק הפרישה בגין עודפי פיצויי פיטורים ששולמו, לגישה, לעובד.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12214-11-18

4. ההליך שבפנינו נשמע יחד עם הליך אחר בו נדונה סוגיה דומה של אופן זקיפת צבירת פיצויי פיטורים בפוליסת ביטוח מנהלים על חשבון פיצויי פיטורים המגיעים לעובד שסיים עבודתו בנסיבות המזכות אותו בקבלת פיצויי פיטורים לפי החוק (ע"ע (ארצי) 29744-11-18 **חברת מוסדות חנוך ותרבות הרצליה בע"מ** – לוי (31.3.2020); להלן – **הערעור הנוסף**)). בשני ההליכים הוסכם כי "טענות משפטיות כלליות שתועלינה בכל אחד מהתיקים, תוכלנה לשמש גם בתיק האחר". בתום הדיון בהליכים ניתנה החלטה בערעור הנוסף לפיה הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון (להלן – **הממונה**) יגיש עמדה. חרף העובדה לפיה עמדת הממונה נשמעה בערעור הנוסף, ניתנה גם לצדדים בהליך שבפנינו האפשרות להשלים בכתב טיעונים לאחר קבלת עמדת הממונה, והם עשו כן.

5. לאחרונה ניתן פסק הדין בערעור הנוסף (להלן – פסק דין **מוסדות חנוך**). פסק הדין הכריע באחת הסוגיות המרכזיות שנבחנה בשני הערעורים, בהתבסס גם על הטיעונים שנשמעו בערעור שבפנינו, והתווה את הדרך להתמודדות עם חלק מהסוגיות הנוספות. משכך, בפסק דיננו להלן נסקור את המחלוקות שבפנינו תוך אימוץ המסקנות המשפטיות בפסק דין **מוסדות חנוך** ויישומן בנסיבות ההליך שבפנינו, מבלי שנידרש פעם נוספת להרחיב בטענות שהוכרעו בפסק דין **מוסדות חנוך** ובנימוקיו המפורטים של בית הדין האזורי בהכרעתו בסוגיות אלה.

ההיבט העובדתי

6. העובד זכאי לפיצויי פיטורים בגין התקופה הראשונה בסכום של 183,256 ₪. לטענת החברה הצטבר לזכות העובד בשתי פוליסות ביטוח מנהלים שהתנהלו על שמו במגדל (להלן ביחד – **פוליסות מגדל**) סכום כולל של 192,966 ₪. סכום זה גבוה ב – 9,710 ₪ מחבות הפיצויים על פי החוק (כל הסכומים דלעיל מעוגלים). אנו נתייחס בהמשך הדברים ל"סכום עודף", שחושב טרם עיגול הסכומים, בסך של 9,709 ₪ כמפורט בכתב התביעה ובפסק דינו של בית הדין האזורי). החברה שחררה לזכות העובד את שתי הפוליסות במגדל והפחיתה את הסכום העודף ממענק הפרישה. לטענת העובד, לעומת זאת, הסכום שהצטבר בפוליסות מגדל נמוך יותר ב – 41,451 ₪ מהסכום שהצטבר בהן לעמדת החברה, מאחר שלפי הוראת הפוליסה הרלוונטית אין להכליל את הריבית בגין הפקדות הפיצויים ב"ערך פדיון הפיצויים". על החברה,



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12214-11-18

לפיכך, לשלם לעובד השלמת פיצויי פיטורים בסכום של 31,741 ₪ ולהשיב לו את הסכום העודף שקוזז ממענק הפרישה שלא כדין בסכום של 9,709 ₪ כאמור לעיל.

7. קבוצת מוטורולה והחברה הפקידו תשלומים למרכיב הפיצויים בשתי פוליסות מגדל, אשר הזכויות בהן עברו לידי העובד עם סיום עבודתו בחברה, כמפורט להלן:

הפוליסה הראשונה בזמן היא פוליסה שכותרתה "יותר" פוליסה למנהלים ועובדים שכירים" מהדורת חודש מרץ 1988, אשר מספרה 10849271 (להלן – **פוליסת יותר** או **הפוליסה**). לפוליסה הועברו על ידי קבוצת מוטורולה באופן שוטף תשלומים **למרכיב הפיצויים בלבד** החל מחודש נובמבר 1988 ועד לתום התקופה הראשונה. הפוליסה, שכנגדה הוקצו על ידי מדינת ישראל למגדל אגרות חוב ייעודיות במסגרת הסכמים המכונים הסכמי ח"ץ (ראו: חוק המלווה (חברות ביטוח), התשכ"ג-1962; בג"ץ 2010/90 **התאחדות חברות לביטוח חיים בע"מ נ' ממשלת ישראל**, פ"ד מה(1) 405 (1990); סעיף 22 לפסק דין **מוסדות חנוך**), מבטיחה לעובד המבוטח כי ההפקדות לפיצויים נושאות הפרשי הצמדה וריבית בשיעור נקוב (בפוליסה שבפנינו: ריבית צמודה בשיעור 4.25% לשנה, מעבר למדד) והיא מסווגת, לפיכך, כ"פוליסה מבטיחת תשואה" בניגוד לפוליסה משתתפת ברווחי תיק ההשקעות (שתכונה להלן – **פוליסה משתתפת ברווחים**), שעמדה במוקד הערעור הנוסף. למעלה מהנדרש לערעור זה נבהיר, כי השם "יותר" - המקביל לשמות "עדיף", "מעולה", "מיטב" וכיוצא באלה שמות מסחריים ששימשו בחברות ביטוח אחרות (השוו: ת"צ (מחוזי, מרכז) 30028-04-11 **יצחקי נ' מגדל חברה לביטוח בע"מ**. פסקה 6 (21.11.2016)) – הוא שמן המסחרי של פוליסות צמודות שכר, להבדיל מפוליסות מעורבות, שהוצאו על ידי חברת מגדל הן כפוליסות מבטיחות תשואה והן, בהמשך, כפוליסות משתתפות ברווחים. המונח "יותר" אינו מאפיין אפוא פוליסות מבטיחות תשואה.

הפוליסה השניה בזמן היא פוליסת "מגדל קשת גמל לשכירים" (להלן – **פוליסת קשת**) שנפתחה בחודש יולי 2011 והועבר לה תשלום חד פעמי למרכיב הפיצויים (בלבד) מקופת פיצויים מרכזית בה הופקדו תשלומים על ידי קבוצת מוטורולה בתקופת ההעסקה שקדמה לקליטתו לעבודה בחברה. פוליסת קשת היא פוליסה משתתפת ברווחים. חישוב הפיצויים בפוליסת קשת נערך לפי הפקדות המעסיק למרכיב הפיצויים בתוספת רווחי ההשקעות (או הפסדיהן), כאשר מהתוצאה





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12214-11-18

מנוכים דמי הניהול בגין הכספים הצבורים במרכיב הפיצויים (ראו: סעיפים 19-20 לפסק דין מוסדות חנוך).

תמצית טענות העובד והשאלה שבמחלוקת

8. הסכום הכולל הצבור בפוליסת קשת, לה הועברו כמפורט לעיל תשלום למרכיב הפיצויים בלבד (בהפקדה חד פעמית), עמד במועד סיום העבודה על 90,781 ₪ ואין חולק כי הוא נזקף במלואו על חשבון פיצויי הפיטורים. **המחלוקת מצטמצמת, אפוא, לצבירת הפיצויים בפוליסת יותר.** הסכום הכולל הצבור בפוליסת יותר, גם לה הועברו תשלומים (שוטפים) למרכיב הפיצויים בלבד, עמד במועד סיום העבודה על 102,185 ₪, אך לגישת העובד יש לזקוף רק חלק ממנו (60,734 ₪) כתשלום על חשבון פיצויי הפיטורים ואילו יתרת הסכום (41,451 ₪) "מהווים את הרווחים שהניבה הפוליסה (פדיון נוסף) שעברו לסעיף התגמולים ועל כן סכום זה לא אמור להיכלל בחישוב הפיצויים אשר על הנתבעת היה לשלם" (סעיף 16 לכתב התביעה).
9. טענת העובד נסמכת על לשון הפוליסה. בסעיף 6(ה) מוגדר המונח **"ערך פדיון פיצויים"** בדרך הבאה:

"שווה למכפלת שכרו האחרון של המבוטח במספר שנות עבודתו אצל בעל הפוליסה. סכום זה לא יעלה על סך כל הפרמיות ששולמו בגין פיצויים" [ההדגשה הוספה – ר.פ.].

בסעיף 6(ו) נכתב כי **"ערך הפדיון הנ"ל ישולם במקרה עזיבת המבוטח את מקום עבודתו"** ובסעיף 11(ג) כי **"ערכי הפדיון יהיו צמודים למדד עד ליום התשלום"**. אף מתכונת ההצמדה למדד מפורטת בסעיף 11 לפוליסה. מכאן נובע, כי לפי הוראות הפוליסה המונח "ערך פדיון פיצויים" מתייחס לדמי הביטוח (הפרמיות) שהופקדו לפוליסה בתוספת הפרשי ההצמדה למדד.

10. סך כל סכומן של הפרמיות שהופקדו על ידי קבוצת מוטורולה למרכיב הפיצויים בפוליסה, בתוספת הפרשי הצמדה למדד המחושבים במתכונת הקבועה בפוליסה,



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12214-11-18

הסתכם לפי דיווחי מגדל בסכום של 60,734 ₪ ואילו יתרת הכספים בפוליסה (ריבית צמודה בשיעור 4.25% לשנה) יוחסו לפי הוראותיה ל"ערך הפדיון המיוחד". אין מחלוקת כי הכספים הצבורים תחת הכותרת "ערך פדיון הפיצויים" בפוליסה (הפקדות מעסיק והפרשי ההצמדה בגינם) ייזקפו על חשבון פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד. המחלוקת היא אפוא האם הכספים הצבורים בפוליסה, בה הופקדו כספים למרכיב הפיצויים בלבד, תחת הכותרת "ערך הפדיון המיוחד" (הריבית הריאלית שנצברה מההפקדות לפיצויי פיטורים), ייזקפו אף הם על חשבון פיצויי הפיטורים.

פסק דינו של בית הדין האזורי

11. בית הדין האזורי דחה בפסק דין מפורט ומנומק היטב את תביעת העובד, למעט חיובה של החברה להשיב לעובד את הסכום העודף של 9,709 ₪. להלן נציין בקליפת אגוז את הנימוקים בפסק הדין.

12. הנימוק העיקרי הוא פרשנות המערכת ההסכמית המשולשת בה "העובד ... צד לחוזה, וההתייחסות אליו צריכה להיעשות מתוך ראייה זו". בית הדין האזורי בחן את כלל הנסיבות לפי אמות המידה שהותוו בבית המשפט העליון בפרשת רבלון (בג"ץ 846/93 ברק נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד נא(1) 3 (1994); דב"ע נב/147-3 רבלון (ישראל) בע"מ – ברק, פד"ע כה 115 (1992)) והגיע לכלל מסקנה לפיה "בהיבט הסובייקטיבי, התובע לא הוכיח שבמועד הפקת הפוליסה הוסכם בין הצדדים מפורשות, כי הרווחים על כספי הפיצויים יהיו שייכים לעובד בכל מקרה של סיום העבודה". משכך, בחן בית הדין האזורי את ההיבט האובייקטיבי של ההתקשרות. בית הדין האזורי היה ער לכך כי בהיבט הלשוני יש עיגון לפרשנות העובד, אך נוכח תכלית ההפקדה לפיצויים - שנועדה להוות "חיסכון בידי המעסיק" - קבע בית הדין כי טענת העובד מבקשת למעשה לערוך לתובע חישוב פיצויי פיטורים השונה מהחישוב לפי החוק והתקנות מכוחו. בית הדין האזורי הוסיף והבהיר כי פרשנות העובד אף אינה מתיישבת עם השכל הישר ומפירה את האיזון בין העובד לבין המעסיק, אשר חייב לבצע השלמת פיצויי פיטורים גם כאשר סכום הצבירה יהיה נמוך מסכום הזכאות הסטטוטורית וגם כאשר יהיה גבוה ממנו. בית הדין סבר,



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12214-11-18

לפיכך, כי הפרשנות המוצעת על ידי העובד "תביא לתוצאה אבסורדית" ש"המעסיק הסביר" לא היה מסכים לה.

בית הדין האזורי אף הוסיף והיפנה לסעיף 15(ד) לפוליסה, הקובע כי "יראו בכל סכום שתשלם החברה לעובד במסגרת הפוליסה בגין פרמיות אלה [פרמיות ששולמו ע"י פיצויי פיטורים – ר.פ.] כתקבול בידי העובד בגין פיצויי פיטורין המגיעים לו מהמעביד". בהתחשב בכלל הנימוקים, שרק חלק מהם אוזכרו לעיל, הגיע בית הדין האזורי למסקנה לפיה "כוונת הצדדים היתה כי גם רווחי הפוליסה יבואו על חשבון פיצויי פיטורים בעת עזיבת התובע את העבודה בנסיבות המזכות אותו בפיצויי פיטורים".

13. הנימוק הנוסף, אשר השתלב בפרשנות ההיבט האובייקטיבי של ההתקשרות, היה בעובדה כי הפוליסה היא פוליסה לפיצויים בלבד ולא הופקדו כספים למרכיב התגמולים וכי הכספים אף מוסו ככספי פיצויים. משכך, "זקיפת רווחי הפוליסה לרכיב בשם 'ערך פדיון תגמולי מעסיק' ... אין בה כדי להפוך את הכספים האמורים ליכספי תגמולים" [ההדגשה במקור – ר.פ.].

14. עם זאת, בית הדין האזורי קיבל את תביעת העובד באשר לסכום העודף שהופחת ממענק הפרישה. בית הדין קבע, כי למרות שהחברה היתה רשאית למשוך את הסכום העודף מהפוליסה, תוך חיוב במס, הרי שקיזונו ממענק הפרישה בוצע שלא כדין ולכן על החברה להשיב לעובד את הסכום שהעודף.

הערעורים וטענות הצדדים

15. העובד ערער על הקביעה לפיה הריבית שנצברה בפוליסה מההפקדות לפיצויים, נחשבת לחלק מכספי הפוליסה הבאים על חשבון חבות החברה לשלם לעובד פיצויי פיטורים ועל חיובו בהוצאות משפט בסכום כולל של 2,000 ₪ חרף קבלת חלק מהערעור. בעקבות הערעור, הגישה החברה ערעור שכנגד על חיובה להשיב לעובד את הסכום העודף.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12214-11-18

16. העובד טוען, בין היתר, כי לשון הפוליסה ברורה וחד משמעית, כעולה מסעיפים 6(ה), 6(ו) ו- 11 לפוליסה אשר צוטטו לעיל, ולפיהם "ערך פדיון הפיצויים" הוא סכום ההפקדות בתוספת הפרשי הצמדה למדד בלבד ואילו יתרת הסכומים בפוליסה, שמקורם בריבית המובטחת, "מהווים את הרווחים שהניבה הפוליסה (פדיון נוסף)" שעברו לסעיף התגמולים ועל כן סכום זה לא אמור היה להיכלל בחישוב הפיצויים אשר היה על המשיבה לשלם" (סעיף 3.14.12 לסיכומים בערעור). העובד טוען כמו כן כי הוראת סעיף 15(ב) לפוליסה, לפיה במקרה שבו יפדה מעסיק את כספי הפיצויים הצבורים בפוליסה "**באף מקרה לא יעלה סכום הפדיון שישולם לבעל הפוליסה על ערך פדיון הפיצויים**", תומכת בטענתו לאבחנה בין הפרשי ההצמדה לבין הריבית שאינה חלק מכספי הפיצויים.

עוד מוסיף העובד ומפנה לעמדת המאסדר – הממונה – בהליך אחר (עב' (אזורי, ת"א) 2503/08 **משה את דדה בע"מ** – חמד (6.8.2008). להלן – עניין חמד) לפיה בפוליסות שקדמו לשנת 2004 רווחי מרכיב הפיצויים הוסטו למרכיב התגמולים וכן להתנהלות מגדל עצמה שלא כללה את הרווחים בסעיף ערך פדיון פיצויים אלא בסעיף נפרד. לאחר שנתקבלה עמדת הממונה בערעור הנוסף טען המערער כי יש להחילה גם בעניינו וכי לעובדה לפיה פוליסת יותר היא פוליסה מבטיחת תשואה, בניגוד לפוליסה המשתתפת ברווחים, אין משמעות בכל הקשור לעמדת הממונה.

17. טענתה העיקרית של החברה היא, כי "בענייננו מנסה המערער לומר דבר אחד – קופת גמל יכולה וצריכה להתערב בעניינים שבין עובד למעסיק ואף לקבוע תניות שונות מאלו הנקבעות כהלכה על ידי כבוד בית הדין הארצי לעבודה! ברור הוא, כי קביעה שכזו אינה יכולה לעמוד". החברה אף טענה כי העובד חתם ביום 16.2.2012 על גמר חשבון בגדרו הסכים כי "מעבר למוסכם במסמך זה ולתשלומים המשולמים לי במסגרת גמר החשבון, אין לי ולא יהיו לי כל תביעות כספיות נוספות בקשר לעבודתי או סיום עבודתי בחברה" (להלן – **מסמך תנאי הפרישה**) וכי ככל שהיו הסכמות קודמות על תנאי פרישה מועדפים, בניגוד לדעת החברה, מענק הפרישה מחליף ומבטל כל הסכמה קודמת בין הצדדים כאמור במסמך "השלמת עסקת המכירה של מניות מירס תקשורת בע"מ" שנשלח לעובד ביום 17.8.2010 (להלן – **מסמך 2010**). עוד נטען לשיהוי בהגשת התביעה.





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12214-11-18

18. לגופה של הפוליסה נטען כי הפוליסה היא פוליסה לפיצויים בלבד וכי לצד הוראות הפוליסה אליהן היפנה העובד, עומדת הוראת סעיף 15(ד) לפוליסה הקובעת לאמור:

"שילם המעביד במסגרת הפוליסה פרמיות ע"ח פיצויי פיטורין ועזב המבוטח את מקום עבודתו אצל המעביד בנסיבות המזכות אותו בפיצויי פיטורין, יראו בכל סכום [ההדגשה הוספה – ר.פ.] ששילמה החברה לעובד במסגרת הפוליסה בגין פרמיות אלה כתקבול בידי העובד בגין פיצויי פיטורין המגיעים לו מהמעביד".

לגישת החברה מההוראה דלעיל, העולה בקנה אחד עם הכלל הבסיסי כי הפקדות הפיצויים הם "חיסכון בידי המעביד", נובע כי אף הריבית שנצברה בפוליסה ("כל סכום") היא חלק מהתשלומים ששילם המעסיק לעובדו על חשבון פיצויים. נציין, כי לגישת העובד תכליתו של הסעיף היא להבהיר לעובד מבוטח כי אין לו זכאות לקבלת פיצויי פיטורים כחוק בנוסף לכספים בפוליסה.

19. החברה מפנה למכתב מגדל לעובד מיום 10.2.2015 לפיו חרף מתן מידע נפרד על ידי מגדל על "ערך פדיון פיצויים" ו"ערך פדיון למס" ורישום "הפדיון הנוסף" (הריבית המובטחת) שנצברה בסעיף התגמולים, אזי "חשוב לשים לב שהפוליסה שלך הייתה פוליסה לפיצויים בלבד לכן בכל מקרה, כל הכספים הצבורים בפוליסה הינם כספי פיצויים, על אף שההפרש המוסבר לעיל נרשם כ'תגמולים'" (להלן – **מכתב מגדל**). עוד נטען על ידי החברה כי עמדת הממונה בערעור הנוסף התייחסה לפוליסה משתתפת ברווחי תיק ההשקעות ואין להקיש ממנה לענייננו.

ערעור העובד – דיון והכרעה

פסק דין מוסדות חינוך

20. בפתח הדברים להלן נציג את הקביעות המשפטיות בפסק דין **מוסדות חנוך** הרלוונטיות להכרעה בהליך שבפנינו ובהמשך נבחן את השלכות פסק הדין על המחלוקת בין בעלי הדין תוך התייחסות לטענות הצדדים.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12214-11-18

21. הסוגיה שעמדה במוקד הערעור הנוסף היא "מתכונת חישוב פיצויי הפיטורים לעובד הזכאי לפיצויי פיטורים לפי חוק פיצויי פיטורים, בגין כספים שהופקדו במרכיב הפיצויים בפוליסות ביטוח מנהלים שהוצאו בין השנים 1992 – 2003 ואשר בהן הופקדו תשלומי מעסיק למרכיבי הפיצויים והתגמולים ותשלומי העובד למרכיב התגמולים. המחלוקת מצטמצמת לנסיבות בהן לא הוחל הסדר מכוח סעיף 14 לחוק לפיו הפקדות המעסיק לפוליסה יבואו במקום פיצוי פיטורים" (המבוא לפסק הדין).

הנה כי כן, קיימים שני ההבדלים מהותיים בין הפוליסה שנבחנה בפסק דין מוסדות חנוך לבין הפוליסה הנבחנת על ידנו: האחד, מועד הוצאת הפוליסה. הפוליסה הנבחנת על ידנו היא פוליסה שונה בהוראותיה ובתנאיה, אשר הוצאה בשנת 1988 טרם השינוי המהותי בתנאי החיסכון עם הפסקת הקצאת אגרות חוב ייעודיות וטרם שילובה בפוליסה של נוסחת ערך הפדיון "לצורך פקודת מס הכנסה". השני, לפוליסה לא הועברו תשלומים למרכיבי התגמולים והפיצויים, אלא למרכיב הפיצויים בלבד.

22. בהיבט העקרוני נפסק בפסק דין מוסדות חנוך, כי "הוראות פוליסות ביטוח מנהלים, שיש להן השלכה על הזכויות וההתחייבויות ההדדיות של המעסיק ושל העובד, כמו ההוראה הקובעת את אופן חישוב ערך פדיון הפיצויים בפוליסה, מחייבות לא רק את המבטח ביחסיו עם כל אחד מהצדדים להסכם העבודה אלא גם את הצדדים בינם לבין עצמם" (פסקה 42).

הקביעה דלעיל היא "חרף התוצאה הקשה מנקודת ראותו של המעסיק, אשר אינו נהנה מהתשואה הריאלית של מרכיב הפיצויים שאלמלא ההוראה בפוליסה היה נזקף על חשבון פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד, וחרף 'הזכייה הכפולה' של העובד (התשואה הריאלית מועברת לחשבון התגמולים והמעסיק נדרש לשלם לידי העובד פעם נוספת, כמפורט לעיל, השלמת פיצויי פיטורים באותו סכום)" (פסקה 43). עם זאת הובהר, כי "בתקופה הרלוונטית המעסיק הוא שבחר את המוצר הפנסיוני לעובדיו. חזקה על המעסיק, לפיכך, כי ידע או צריך (ולמצער:



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12214-11-18

יכול) היה לדעת מה הם תנאי תכנית הביטוח ומה השלכותיהן על זכויות הצדדים בסיום יחסי העבודה" (שם).

מכאן נובע, כי חרף ההסתייגות שהובעה בפסק דין **מוסדות חנוך** מעצם ההתערבות במערך יחסי העבודה ומתוכנה, נפסק כי הוראות הפוליסה הן חלק מהמערך ההסכמי בין העובד (המבוטח) לבין המעסיק (בעל הפוליסה), כך שהטענה העיקרית של החברה בהליך - לפיה יש להתעלם מהוראות הפוליסה - אינה יכולה לעמוד. נעיר, בהקשר זה, כי מלכתחילה היתה עמדת החברה שונה מעמדתה בהליך המשפטי. במכתב שנשלח ביום 18.11.2014 על ידי באי כוחה הקודמים של החברה נטען, כי "הפוליסה שמהווה חוזה משולש בין המעביד, העובד וחברת הביטוח, מפריכה את דרישות מרשך" נוכח פרשנות הוראות הפוליסה כמפורט באותו מכתב. הנה כי כן, אף לפי אומד דעת החברה קודם להליך המשפטי, לפוליסה תוקף מחייב גם במערכת היחסים שבין החברה לבין העובד.

23. לצד זאת נפסק, כי "**הקביעה לפיה להוראות הפוליסה יש, ככלל, תוקף, אינה סוף פסוק" (פסקה 44) ו"ניתן לתקוף את תחולתן [של הוראות הפוליסה - ר.פ. באופן פרטני, בהיותן הוראות הפועלות במישור החוזי, הן במישור הפגמים שבכריתת חוזה והן במישור של קיומן של הוראות הסכמיות אחרות במערכת יחסי העבודה הקובעות אחרת" (פסקה 47).**

בנסיבותיו העובדתיות של פסק דין **מוסדות חנוך** לא עלה בידי המעסיקה המערערת להצביע על פגמים בכריתה או על הוראות הסכמיות הקובעות הסדר שונה מההסדר לפי תנאי הפוליסה וערעורה על חיובה לשלם תשלומי השלמת פיצויי פיטורים נדחה.

הכרעה

24. איננו נדרשים לסוגיה כיצד תתפרשנה פוליסת יותר ופוליסות המנוסחות באופן דומה לה בנסיבות בהן מועברים לפוליסות אלה תשלומים למרכיבי התגמולים והפיצויים גם יחד, לנוכח מסקנתנו לפיה בפוליסות בהן מועברים תשלומים למרכיב



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12214-11-18

הפיצויים בלבד יש לזקוף את כל הכספים הצבורים בפוליסה על חשבון פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד. להלן נפרט טעמנו.

25. כפי שהובהר בפסק דין **מוסדות חינוך**, נוסחאות ערכי הפדיון נועדו במקורן "לחלץ" את סכום הפיצויים מתוך ערך הפדיון הכולל של פוליסה לה הועברו כספים לפיצויים ולתגמולים, כאשר מלכתחילה הפוליסות היו פוליסות "מעורבות" בהן לא היתה אבחנה כלל בין הרכיבים ועד לשנת 1988 אף נוכו סכומי ביטוח חיים גם ממרכיב הפיצויים (ראו: פסקה 22). כך, הוסכם על הנהגת "נוסחה אחידה" (ראו: מאמר **עזריאל** כהגדרתו בפסקה 25 של פסק דין **מוסדות חינוך**) שאינה אלא "חישוב וירטואלי" (**שם**, פסקה 31) לצרכי מס ועל נוסחה שונה, פשוטה וברורה, לצרכי ההתחשבות בין הצדדים להסכם העבודה. חילוף מרכיב הפיצויים מכלל הסכומים הצבורים בפוליסה ויצירת האבחנה בין הכספים שהצטברו בכל אחד ממסלולי הפוליסה, אינם נדרשים עת מלוא הכספים הופקדו במלואם במרכיב הפיצויים ואילו במרכיב התגמולים לא הופקדו כלל תשלומים.

26. גם בהיבט הלשוני מצאנו קושי רב בעמדת העובד. הריבית נרשמה לפי הוראות הפוליסה תחת התיבה "פדיון נוסף". העובד טוען כי כספי הפדיון הנוסף מוסטים לחשבון התגמולים. לטענה אין בנסיבות העניין כל תימוכין בהוראות הפוליסה והיא נלמדת רק מרישומי מגדל בדוחות השונים, בהם כספי חיסכון שלא נרשמו כערך פדיון לפיצויים נרשמו כתגמולים. דא עקא, חשבון תגמולים כלל לא נפתח ולא ניתן היה לפיכך "להסיט" אליו כספים. לא בכדי הובהר במכתב מגדל, אשר סיווגה ברישומיה את כספי הפדיון הנוסף ככספי תגמולים, כי "**חשוב לשים לב שהפוליסה שלך הייתה פוליסה לפיצויים בלבד לכן בכל מקרה, כל הכספים הצבורים בפוליסה הינם כספי פיצויים, על אף שההפרש המוסבר לעיל נרשם כ'תגמולים'**". הנה כי כן, בנסיבות בהן לא הועברו כלל כספים למרכיב התגמולים והכספים הועברו למרכיב הפיצויים בלבד, כספי הפדיון הנוסף שמקורם בהפקדות לפיצויים אינם אלא כספי פיצויים.

27. נעיר, כי אין מחלוקת כי הכספים מוסו ככספי פיצויים. נוסחת פדיון פיצויים לצרכי מס הוספה, כמפורט בהרחבה בפסק דין **מוסדות חינוך**, רק לפוליסות שהוצאו בין





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12214-11-18

השנים 1992 – 2003 והיא חלה רק בגינן. מיסוי כספי הפדיון הנוסף התבצע אפוא לא מכוח נוסחת פדיון פיצויים לצרכי מס, שאינה חלה בגין הפוליסה, אלא מהטעם הפשוט לפיו כספים אלה הם כספי פיצויי פיטורים לכל דבר ועניין. נוסף ונציין, כי בעוד שבמקרה הרגיל פוליסת ביטוח המנהלים מהווה הסדר משולב של ביטוח וחסכון לו מועברים תשלומים לתגמולים (אשר חלקם מועבר לביטוח ולדמי ניהול ויתרתם לחיסכון) ולפיצויים, הופקדו כספי הפיצויים בפוליסה מבלי שיהא בהפקדתם כדי להקנות "זכויות ביטוחיות" כלשהן, לצד החיסכון לטווח ארוך, כמאפיינן של הזכויות בפוליסות ביטוח המנהלים ומבלי שיהיה כל הבדל בין לבין הזכויות הנצברות בכל קופת גמל לפיצויים שאין בה מרכיב ביטוחי. הלכה ולמעשה, למרבית הוראות הפוליסה אין כלל תחולה בנסיבות של הפקדת כספים למרכיב הפיצויים בלבד. הפוליסה היוותה אפוא בנסיבות העניין "כלי קיבול" בלבד לכספי הפיצויים בהיעדר מוצר ייעודי להפקדת כספי פיצויים בלבד בחברת ביטוח.

28. ואחרי כל אלה, אל לנו לשכוח כי "גם לשכל הישר מקום בינותינו" (בג"ץ 8134/11 עו"ד ורו"ח אשר נ' שר האוצר. פסקה ט' לחוות דעתו של השופט א' רובינשטיין (29.1.2012)). בגין העובד הועברו תשלומים למרכיב הפיצויים בלבד. תשלומים אלה נשאו, לפי תנאי תכנית הביטוח, תשואה מובטחת של הצמדה למדד ושל ריבית בשיעור נקוב. ההיגיון הבסיסי והשכל הישר מלמדים כי התשואה תיזקף במלואה על חשבון הפיצויים מהם היא נובעת, שהרי, כפי שנקבע בעניין שונה בלשונו הציורית של השופט מ' חשין ז"ל, "דין השכב חייב שיהא אף דין הרכב. הרכב בא בעקבות השכב, שכן בלא שכב אין רכב. הרכב טפל הוא לשכב, ובאשר ילך השכב שם ילך הרכב. ומה החבל ילך אחר הדלי והטפל אחרי העיקר, כן הוא הרכב שבאשר ילך השכב שם ילך אף-הוא" (בג"ץ 4838/03 קרן קיימת לישראל נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד נט(5) 241, 255 (2005)). אכן, בפסק דין מוסדות חנוך נערכה אבחנה בין הפרשי ההצמדה לבין התשואה הריאלית, אך האבחנה נערכה בנסיבות של "חילוץ" מרכיב הפיצויים מסך כל הצבירה בפוליסה שכללה הפקדות גם לתגמולים והועברה ממנה כספים למרכיבים ביטוחיים ולאור הוראה מפורשת הקובעת אחרת שלא היה מנוס מלפעול על פיה. משהאבחנה אינה נדרשת בנסיבות בהן התנהלה קופת פיצויים בלבד, אין להידרש לנוסחאות השונות ויש לסווג את כל הכספים שהצטברו בקופת הפיצויים, בין בביטוח מנהלים ובין במוצר פנסיוני אחר, ככספי פיצויים.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12214-11-18

29. בשולי הדברים נבהיר, מבלי לקבוע מסמרות, כי בניגוד לפוליסות שהוצאו בשנים 1992 – 2003 ואשר הוראותיהן נבחנו בפסק דין **מוסדות חנוך**, פרשנותה של הפוליסה שנבחנה על ידנו במקרה בו הועברו תשלומים למרכיבי התגמולים והפיצויים, אינה חד משמעית ויש לה פנים לכאן ולכאן. מהצד האחד, הגדרת המונח "ערך פדיון פיצויים" אכן מצטמצמת לקרן ההפקדות ולהפרשי ההצמדה בלבד, אך מהצד האחר לא קיימת הוראה מפורשת המפרטת הוראות חישוב שונות להתחשבות בין הצדדים לפוליסה ולהתחשבות המבוטח מול רשויות המס, כפי שקיימות בפוליסות שנבחנו בפסק דין **מוסדות חנוך**. זאת ועוד, לשון הוראת סעיף 15(ד) לפוליסה אינה מתיישבת, על פני הדברים, עם הגדרת "ערך פדיון פיצויים" בפוליסה. עוד נציין, כי הן עמדת הממונה בערעור הנוסף והן עמדת הממונה בעניין **חמד** התייחסו להוראה המפורטת בפוליסות המשתתפות ברווחים, ולא בפוליסות מבוטחות תשואה, וכי איננו מייחסים משקל של ממש לפרשנות חברות הביטוח על זכויות הצדדים במערכת יחסי עובד – מעסיק הגם שלפרקטיקה בהתנהלותן במשך שנים ארוכות עשוי להיות משקל מסוים במערך השיקולים הכולל.

30. מכל האמור לעיל עולה אפוא כי דין ערעור העובד להידחות, כך שמלוא הסכומים שנוקפו לזכות העובד בפוליסת ביטוח המנהלים לה הופקדו תשלומים למרכיב הפיצויים בלבד, ייזקפו על חשבון פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד.

הערעור שכנגד – דיון והכרעה

רקע

31. סך כל פיצויי הפיטורים ששולמו לעובד באמצעות שחרור קופות הפיצויים היה גבוה ב – 9,709 ₪ מסך כל חבות החברה לתשלום פיצויי פיטורים. החברה אשר סברה כי היא זכאית להשבת הסכום העודף, הפחיתה אותו ממענק הפרישה אשר שולם לעובד. לגישת החברה, קריאתם יחד של מסמך 2010, בגדרו התבשר העובד כי בנסיבות המפורטות בו יקבל העובד מענק פרישה בסכום של 416,295 ₪ ושל מסמך תנאי הפרישה בשוליו אישר העובד כי "**מעבר למוסכם במסמך זה ולתשלומים**





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12214-11-18

המשולמים לי במסגרת גמר החשבון, אין לי ולא יהיו לי כל תביעות כספיות נוספות בקשר לעבודתי או סיום עבודתי בחברה", אפשרו את ביצוע ההפחתה.

32. בית הדין האזורי קיבל את טענתה המהותית של החברה לפיה היא היתה רשאית למשוך את הסכום העודף של פיצויי הפיטורים, אך קבע כי הקיזוז בוצע שלא כדין:

"בענייננו, נוכח הקביעה דלעיל שלפיה כספי הפוליסה ובכלל זה רווחיה, היוו למעשה "חיסכון בידי המעסיק", הרי שמשעה שסכום הצבירה עלה על סכום הזכאות לפיצויי פיטורים מלאים, הנתבעת היתה רשאית לקבל לידיה את הסכום העודף שנצבר בקופה (הסכום שמעבר לסכום הזכאות לפיצויי פיטורים מלאים- 9,709 ₪) (להלן: "הסכום העודף").

ואולם, הדרך בה נדרשה הנתבעת לקבל לידיה את הסכום העודף שנצבר בקופת הפיצויים הינה בדרך של משיכת הסכום העודף מהקופה עצמה ולא בדרך של קיזוז הסכום מזכויות אחרות של התובע. לעניין זה אוסיף, כי כפי שציין בית הדין הארצי בפרשת קאטר האפשרות למשוך את כספי הפיצויים הצבורים בקופות כרוכה בתשלום מס במקור ובהכבדות רגולטוריות; הנתבעת אינה רשאית "לעקוף" חובותיה אלו בדרך של קיזוז הסכום העודף ממענק הפרישה של התובע. בשים לב לכך כי הנתבעת לא פנתה למבטחת בבקשה לשחרר עבורה את יתרת הסכום, אלא בחרה לקזז את הסכום האמור ממענק הפרישה של התובע, הרי שמדובר בקיזוז שנערך שלא כדין" [ההדגשה במקור – ר.פ].

33. בערעור שכנגד חוזרת החברה על טענתה לפיה הסכום העודף קוזז כדין, תוך שהיא מפרטת לעניין תוקפו המחייב של הוויתור הנכלל לטענתה במסמך תנאי הפרישה (המכונה בסיכומיה "כתב הוויתור") בכלל ועל רקע "עסקת החבילה" בגדרה זכה העובד להטבה ששוויה למעלה מ – 400,000 ₪ בפרט. בין היתר נטען, כי הקביעה בהסכם תנאי הפרישה לפיה ממענק הפרישה "ינוכו כל המסים והתשלומים שיש לנכות על פי דין" מהווה היתר מפורש לקיזוז התשלום העודף. החברה מוסיפה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12214-11-18

וטוענת כי משמעות קביעותיו של בית הדין האזורי היא כי מעסיק יחויב לנקוט הליך משפטי נוסף ומיותר על מנת להשיב לידיו כספים עודפים המגיעים לו על פי דין, חלף פעולת קיזוז פשוטה.

34. העובד, לעומת זאת, טוען כי הכספים בפוליסה הם כספים המיועדים לקצבה והחברה היתה מנועה מלמשוך את הסכום העודף נוכח הוראותיהם של סעיף 26 לחוק פיצויי פיטורים וסעיף 23 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 (להלן – **חוק הגמל**) ובהיעדר הוראה מתאימה בפוליסה המאפשרת את משיכת הכספים. זאת ועוד, לטענת העובד על פי דיני החוזים לא ניתן לקזז מזכויות בנסיבות בהן במועד הקיזוז אחד הצדדים (העובד) כלל אינו מודע לזכויותיו. העובד מוסיף וטוען כי אין לראות במסמך 2010 כתב ויתור, שכן המסמך נמסר לו לידיעה בלבד והוא לא נדרש לחתום עליו ואילו מסמך תנאי הפרישה אינו עונה על התנאים שנקבעו בפסיקה לכתב ויתור.

הכרעה

35. בית הדין האזורי קבע כי הגם שהחברה היתה רשאית לקבל לידיה את הסכום העודף שנצבר בקופה היא לא היתה זכאית לקזזו.

שאלת זכאותה של החברה לקבל לידיה את הסכום העודף, יכול שתיבחן בשני היבטים. ההיבט האחד, אשר נבחן על ידי בית הדין האזורי, הוא ההיבט הצר של עובד שבקופות הפיצויים שהתנהלו על שמו נצברו פיצויים העולים על חבות הפיצויים לפי דין. בית הדין האזורי קבע בהסתמך על הפסיקה העקבית במרוצת השנים, אותה חזר ואישר לאחרונה בית הדין הארצי בעניין **קאטר** (ע"ע (ארצי) 16-01-39921-קאטר – **קרון תורת ישראל עמותה לפיתוח כלכלי** (22.11.2017)), כי מאחר שכספים המופקדים בקופת פיצויים הם חיסכון בידי המעסיק, החברה היתה רשאית לקבל לידיה את הסכום העודף. העובד חולק על הקביעה. ההיבט הנוסף, הוא ההיבט של פרשנות המסמכים בגדרם ננקבה ההטבה הכוללת לעובד מעבר לחובות החברה על פי דין ותוקפם. היבט זה לא נבחן בפסק דינו של בית הדין האזורי.





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12214-11-18

36. בערעור העלה העובד את הטענה כי החברה לא היתה זכאית למשיכת כספים שהצטברו בקופת הפיצויים, לנוכח הוראות סעיף 26(א)(1) לחוק פיצויי פיטורים, בהן נקבע, בין היתר, כי ניתן להחזיר למעסיק סכומים שהופקדו בקופת פיצויים גם בנסיבות של סיום עבודה המזכה בפיצויי פיטורים (כבענייננו) **"אלא אם הסכום מיועד גם לביטוח קצבה ולא נקבע בהסכם קיבוצי או בהסכם אחר שהוא ניתן להחזרה או להעברה"**. טענת העובד הועלתה לראשונה בערעור ודי בטעם זה כדי לדחותה (השוו: ע"ע (ארצי) 38016-02-16 סופר – גומלא סימולציות כלכליות ישראל בע"מ. פסקה 37 (10.12.2018)). מעבר לכך, לנוכח עיתוי העלאת הטענה לא לובנו הסוגיות הקשורות בה. כך, למשל, פוליסת קשת אמנם מוגדרת החל מתיקון 3 לחוק הגמל שנכנס לתוקף בשנת 2008 - כמו כל קופות הגמל לחיסכון לטווח ארוך - כקופת גמל לקצבה לצורך מס, אך בהתאם לתדפיס מגדל שצורף כנספח 2'א לתצהיר העובד היא מסווגת כ"קופה לא משלמת לקצבה". שאלה היא, לפיכך, אשר לא נידרש לה בפסק דיננו, אם יש לראות בסכום הפיצויים שהופקד בפוליסת קשת, הניתן למשיכה בתשלום חד פעמי, "סכום [ה]מיועד גם לביטוח קצבה" כמשמעותו בסעיף 26 לחוק פיצויי פיטורים.

37. בין כך ובין כך, מקובלת עלינו הטענה כי מענק הפרישה הוא חלק מ"מעין עסקת חבילה" בגדרה שולם לעובד מענק פרישה שסכומו הכולל הוא 416,295 ₪. להלן נבהיר טעמנו בהסתמך על לשונם של המסמכים וכלל נסיבות העניין, מקום בו הצדדים לא הרחיבו בהיבטים העובדתיים של הסוגיה שלא עמדה במוקד ההליך בבית הדין האזורי.

מענק הפרישה לא היה נושא למשא ומתן בין העובד לבין החברה. החברה, כך העיד העובד, מסרה לידיו את מסמך 2010 והבהירה באופן כללי את תנאיו. בעת חתימת העובד על מסמך תנאי הפרישה, בסמוך לפני סיום העסקתו, לא היה העובד מודע להיקף הצבירה בפוליסה ולשאלות המשפטיות המתעוררות. העובד אישר, עם זאת, בחתימתו כי מענק הפרישה שולם **"בנוסף לתשלומים להם הינך זכאי לפי דין"** (סעיף 3 להסכם תנאי הפרישה). הקביעה דלעיל עולה בקנה אחד עם הגדרתו במסמך 2010 כמענק מיוחד אשר תשלומו **"מחליף ומבטל את כל ההסכמים, ההסכמות,**



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12214-11-18

הבנות והסדרים קודמים ... בקשר לקבלת מענק פרישה ו/או פיצויי פרישה מוגדלים או תשלום הנוגע לסיום עבודה, שהינו מעבר למתחייב על פי חוק" (מסמך 2010).

משמעות הדברים היא כי הסכום הנקוב של מענק הפרישה כולל תשלומים העודפים על תשלומי החברה על פי דין. חלק מהסכום הצבור בשתי הפוליסות (9,709 ₪) הוא תשלום עודף אשר שולם מעבר למתחייב על פי החוק ועל כן הוא **חלק ממענק הפרישה**. אם נאמץ את המונחים המשמשים בהקשר של פיצויי פיטורים ונחילם על מענק הפרישה, הסכום העודף נזקף על חשבון מענק הפרישה.

38. נבהיר, כי לנוכח המסקנה דלעיל, אין אנו נדרשים לטענת העובד לפיה אין לראות במסמך 2010 ובמסמך תנאי הפרישה כתבי ויתור, מאחר שמסמך 2010 כלל לא נחתם על ידי העובד ואילו מסמך תנאי הפרישה אינו מפרט נתונים בסיסיים עד כי בא כוח החברה נאלצה, בהגינותה, להודות בדיון בערעור כי "יכול להיות שנוסח כתב הוויתור יכול להיות טוב יותר" (ואולם, ראו את כתבי הוויתור שניתן להם תוקף בדב"ע (ארצי) 3-211/98 זיבלי – **בנק לאומי לישראל בע"מ**, פד"ע לד 455 (1999) ואשר אינם מפורטים יותר ממסמך תנאי הפרישה).

מכל מקום, משקביעתנו היא כי הזכות לקבלת מענק הפרישה, בסכום שאינו מבוטל, אינה עומדת בפני עצמה אלא נקשרה באופן מפורש לקבלת זכויות על פי חוק בלבד גם אם קיימים הסדרים מיטיבים קודמים אחרים (מסמך 2010) וכאשר העובד מצהיר כי "מעבר למוסכם במסמך זה ולתשלומים המשולמים לי במסגרת גמר החשבון, אין לי ולא יהיו לי כל תביעות כספיות נוספות בקשר לעבודתי או סיום עבודתי בחברה" (מסמך תנאי הפרישה), אזי ענייננו ב"מעין עסקת חבילה" שניתן לקיימה או לבטלה אם נפל פגם בהסכמת אחד הצדדים לעסקה (דב"ע (ארצי) לה-3-87 זמיר – **כימיקלים ופוספטים בע"מ** (3.6.1976)) או אם העובד שאינו כבול על ידי כתב ויתור תקף יחפוץ לבטלה, אך לא ניתן להתערב בתוכנה גם אם העובד קופח, לטענתו, באחד ממרכיביה, כל עוד הסכום הכולל גבוה יותר – ובענייננו: הרבה יותר – מזכויות העובד לפי דין (השוו: דב"ע (ארצי) נב/3-19 – **בן יפלח – פולגת תעשיות בע"מ**, פד"ע כה 489 (1993)).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12214-11-18

39. הנה כי כן, פרשנותן של התחייבויות החברה באשר לסכום מענק הפרישה, אשר ניתן כהטבה על ידי החברה, הן כאלה המזכות את העובד במענק המשלים את סך כל ההטבות המוקנות לו מעבר לחובת החברה לפי דין לסכום הנקוב במסמך 2010 ובמסמך תנאי הפרישה. משכך, מלכתחילה שולם לעובד הסכום הנכון של מענק הפרישה המורכב בחלקו הקטן מתשלומים להם זכה העובד מעבר לחובת החברה לפי דין ובעיקרו מהשלמה לסכום הנקוב של המענק המיוחד.

ספק אם בפעולה החשבונאית של הפחתת התשלום העודף מהסכום הנקוב יש לראות פעולת קיזוז במובנה המשפטי, אך מכל מקום ניתן לבצע קיזוז של סכום קצוב מכל סכום שאדם חב לחברו, בין אם הוא נובע מאותה עסקה ובין אם לאו (סעיף 53(א) לחוק החוזים (חלק כללי), התשל"ג-1973) אלא אם נקבע אחרת בדין. בענייננו, הקיזוז, ככל שנסווג כך את הפעולה, התבצע מתשלום הסכמי שאין מניעה בדין לקזזו. נזכיר, בהקשר זה, כי חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 אף מאפשר לקזז חיובים קצובים הן משכר העבודה האחרון והן מפיצויי פיטורים (סעיפים 25(ב) ו-20(ב2), בהתאמה, לחוק הנזכר).

נוסיף ונציין, כי לא מקובלת עלינו טענת העובד לפיה לא ניתן לקזז סכומים בנסיבות בהן אחד הצדדים כלל אינו מודע לזכויותיו. הקיזוז הוא פעולה חד צדדית אשר "אינה דורשת מתן הודעה מוקדמת" (ע"א 6916/04 בנק לאומי לישראל בע"מ נ' היועץ המשפטי לממשלה. פסקה 112 (18.2.2010)) ואשר עשויה אף להתבצע בדרך של סעד עצמי (ע"א 6412/16 עיריית באקה אל-גרביה נ' קל בניין בע"מ (בהסדר נושים). פסקה 17 וההפניות שם (12.5.2019)).

40. מכל האמור לעיל עולה אפוא כי דין הערעור שכנגד להתקבל.

סוף דבר

41. ערעור העובד נדחה והערעור שכנגד שהגישה החברה מתקבל. העובד ישיב לחברה את הסכום העודף, ככל שזה שולם לו בעקבות פסק דינו של בית הדין האזורי, בתוספת הפרשי הצמדה וריבית כדין מיום קבלתו ועד להשבתו בפועל, בתוך 30



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12214-11-18

ימים מהיום. לא מצאנו לנכון, מהטעמים המוסברים בפסק דין מוסדות חנוך, לעשות צו להוצאות בערעורים.

ניתן היום, י"א ניסן תש"פ (05 אפריל 2020) בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

מיכאל שפיצר,
שופט

אילן סופר,
שופט

רועי פוליאק,
שופט, אב"ד

מר גדעון צימרמן,
נציג ציבור (מעסיקים)

מר יוסי רחמים,
נציג ציבור (עובדים)

