



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 68281-02-19

ניתן ביום 23 פברואר 2020

המערער

יוסף בוסאני

-

1. הכוכב חברה לתעשיות מגופים מתכת (1987) בע"מ

המשיבות

משיבה פורמלית

2. צנורות המזרח התיכון בע"מ

לפני: סגן הנשיאה אילן איטח, השופטת חני אופק גנדלר, השופט אילן סופר
נציג ציבור (עובדים) מר ירון לוינזון, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' ברכה סמו

ב"כ המערער עו"ד אורלי גיא
ב"כ המשיבה עו"ד חדוות ינקו וולמן, עו"ד יותם אלקלעי

פסק דין

השופטת חני אופק גנדלר

1. לפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי תל אביב (השופטת הבכירה עידית איצקוביץ ונציגות הציבור גב' דבורה פינקלשטיין וגב' שירי צור גלאון; סע"ש 10062-04-16) בגדרו נתקבלה בחלקה הקטן תביעה שהגיש מר יוסף בוסאני (להלן: **העובד** או **המערער**) נגד הכוכב חברה לתעשיות מגופים מתכת (1987) בע"מ (להלן: **המעסיקה** או **החברה**) לקבלת הפרשי הצמדה לשכרו.

2. הערעור דנן מתמקד בסוגיית הפרשי ההצמדה, לצורך תשלום הפרשי שכר וכן לצורך תשלום הפרש פיצויי פיטורים, הפרש הפקדות לביטוח פנסיוני והפרש הפקדות לקרן השתלמות, ככל שזכאי המערער לתשלום הפרשי הצמדה. להלן נציג את התשתית העובדתית הרלבנטית לסוגיה ממוקדת זו.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 68281-02-19

(א) הרקע העובדתי

3. העובד שימש כמנכ"ל החברה מיום 19.2.03 ועד ליום 31.1.16. ביום 28.4.03 נחתם הסכם העסקה בין העובד למעסיקה (להלן: **הסכם העסקה**), כשסעיף 8 להסכם ההעסקה מסדיר את "התמורה". וכך נאמר:

8" התמורה

תמורת מילוי כל התחייבויות העובד לפי חוזה זה, תשלם החברה לעובד תגמולים כספיים ותעניק לו תנאים ו/או כל תוספות כמפורט להלן בחוזה זה (להלן: "התמורה"):

8.1 משכורת חודשית

8.1.1. בתמורה לביצוע תפקידו ולמילוי התחייבויותיו לפי חוזה זה, יקבל העובד מהחברה משכורת בסך של 20,000 (עשרים אלף) ₪ לחודש (ברוטו) למשך שלושת חודשי העבודה הראשונים בחברה, לאחר שלושת החודשים הנ"ל יקבל העובד מהחברה משכורת בסך של 22,000 (עשרים ושתיים אלף) ₪ לחודש (ברוטו) (להלן: "המשכורת"). המשכורת תהיה צמודה למדד המחירים לצרכן לחודש ינואר 2003, ותעודכן כל שלושה חודשים.

8.1.2. המשכורת תשולם בתחילת כל חודש (לא יאוחר מ- 9 לכל חודש) בגין החודש שחלף.

8.1.3. בתחילת כל שנת עבודה נוספת יתקיים דיון לגבי העלאת שכר העובד, העלאת השכר תהיה בהתאם לביצועי ורווחיות החברה באותה שנה".

4. ביום 31.12.09 נחתם "תוספת לחוזה העסקה", ואולם משהנוסח שהוגש בפנינו אינו קריא וכנראה ממילא אינו רלוונטי לענייננו – לא נדרש לו.

5. הפרשי הצמדה לא שולמו למערער. יחד עם זאת, במהלך תקופת העסקתו הועלה שכרו מעת לעת, כשבתחילת עבודתו עמד על 20,000 ₪ ובסיום העסקתו עמד שכרו על 48,000 ₪.

6. בסמוך לסיום העסקתו ובמסגרת המגעים לגיבוש תנאי הפרישה טען המערער כי שכרו לא עודכן בהתאם להסכם ההעסקה משנת 2003. חברה חלקה על טענה זו של המערער. הצדדים ניהלו משא ומתן שכלל, בין היתר, העברתן של שתי טיוטות ופגישה בין המערער למנכ"ל החברה. לאחר אלה, ביום 21.9.15 נחתם הסכם סיום העסקה (להלן: **הסכם סיום העסקה**).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 68281-02-19

7. בטיוטה הראשונה מיום 16.9.15 ששלחה החברה נושא הפרשי ההצמדה כלל לא הועלה. בטיוטה השניה מיום 20.9.15 (להלן: **הטיוטה השניה**) הוסיף העובד את השינויים הבאים, כשהחלקים המסומנים בקו תחתון הינם תוספות שהציע ואילו החלקים שביקש למחוק מסומנים כמחוקים. וכך נאמר:

"במועד סיום ההעסקה, ייערך עם העובד גמר חשבון והחברה תשלם ~~לפנים משורת הדין~~ ובמועדים הקבועים בדין את כל התשלומים המגיעים לעובד מתוקף הסכם ההעסקה ~~הבאים~~ לרבות ותעניק לו את ההטבות הבאות:

....

תשלום הפרשי הצמדה למדד המחירים של המשכורת של העובד וההפרשות הנגזרות מכך לקופת ולקרנות השונות בצירוף ריבית בהתאם לדין, רטרואקטיבית ממועד תחילת עבודתו וזאת בהתאם לאמור בסעיף 8.1.1 להסכם העסקה.
המשכורת של העובד תעודכן בהתאם תוך שמירה על שיעור הקידום בשכר שהיו לאורך כל תקופת העבודה בחברה."

בעקבות טיוטה זו נערכה ביום 29.9.15 פגישה בין המערער לבין מנכ"ל החברה, ולאחריה נחתם ביום 21.9.15 הסכם סיום ההעסקה.

8. בהסכם סיום ההעסקה נאמר כי "**בטרם התקיים הליך השימוע, ניהלו הצדדים משא ומתן, אשר במסגרתו הגיעו הצדדים להסכמות לגבי תנאי סיום העסקתו של העובד בחברה, כמפורט בהסכם זה להלן**" (הואיל שלוש להסכם). בסעיף 2.5 להסכם סיום העבודה נקבע כך (ההדגשה שלנו):

2.5 תוך שלושים (30) יום ממועד חתימת הסכם זה תערוך החברה חישוב כמפורט להלן:

2.5.1 בגין הפרשי הצמדה למדד המחירים לצרכן כאמור בסעיף 8.1 להסכם העסקת העובד מיום 28.4.2003 ולתקופה שבין 23.9.2008 ועד 22.9.2015 בלבד. סכום זה ישולם לעובד לפני משורת הדין בסיום יחסי עובד מעביד.

2.5.2 החברה תבצע בדיקה של כל התשלומים ששולמו לעובד ביתר או בחסר כאמור בסעיף 2.5.1 לעיל בשונה מן הכתוב בהסכם העסקתו, לרבות עדכוני השכר בגינו, בגין רכיבי שכר העובד, לרבות הפרשות לקופות ולקרנות על שם העובד, גילומי מס שבוצעו לעובד וכיו"ב. (מובהר, כי על רכיבי שכר אלה תחול ריבית על פי דין, ככל שתחול, ולא תחול ריבית בגין הלנת שכר). סכום זה יקוזז או ישולם לעובד במועד סיום יחסי עובד ומעביד



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 68281-02-19

מכל סכום שהחברה תהא חייבת לשלם לו כאמור בהסכם זה. ככל שיימצא שהעובד קיבל תשלומים ביתר בשיעור העולה על סכום שהחברה מחוייבת לשלם לו על פי הסכם זה, אזי העובד מתחייב לשלם לחברה את ההפרש במועד סיום יחסי עובד ומעביד. ככל שיימצא שהעובד קיבל תשלומים בחסר בשיעור הנמוך מהסכום שהחברה מחוייבת לשלם לו על פי הסכם זה, אזי החברה מתחייבת לשלם לעובד את ההפרש במועד סיום יחסי עובד מעביד.

היה ותתגלנה מחלוקות בין הצדדים בקשר עם החישובים כאמור בס"ק א' וב' לעיל, תתברר המחלוקת בפני רואה החשבון או חשב שכר בעל מומחיות מתאימה אשר זהותו תוסכם בין הצדדים.

במאמר מוסגר נעיר כי ההשוואה בין הטיוטה לבין הנוסח הסופי מחדדת מספר סוגיות, ובהן כי הקביעה שהתשלום ייעשה לפנים משורת הדין, ולא מכוח הדין (קרי הסכם ההעסקה), נעשתה בכוונת מכוון, ולא בהיסח הדעת; בנוסף, הצעת העובד כי השכר המוצמד יהא השכר כפי שיעורו המעודכן מעת לעת, כאמור בסיפא של סעיף 2.5 לטיוטה השניה – לא נתקבלה; גם הצעת העובד כי תשלום הפרשי ההצמדה יהא בזיקה אך לסעיף 8.1.1 – נדחתה, ונקבע כי התשלום יהא בזיקה לסעיף 8.1 בכללותו. היקף ההפניה היא בעלת חשיבות, שכן בסעיף 8.1.3 מוסדר מנגנון העלאת השכר.

9. בסעיף 2.5.2 להסכם סיום ההעסקה נאמר כך (ההדגשות שלנו):

2.5.2 "החברה תתבצע בדיקה של התשלומים ששולמו לעובד ביתר או בחסר כאמור בסעיף 2.5.1 לעיל בשונה מן הכתוב בהסכם ההעסקה, לרבות עיזכוני השכר בגינו, בגין רכיבי שכר העובד, לרבות הפרשות לקופות ולקרנות על שם העובד, גילומי מס שבוצעו וכיוצא באלה (מובהר כי על רכיבי שכר אלה תחול ריבית על פי דין, ככל שתחול, ולא תחול ריבית בגין הלנת שכר). סכום זה יקוזז או ישולם לעובד במועד סיום יחסי עובד ומעביד מכל סכום שהחברה תהא חייבת לשלם לו כאמור בהסכם ... ככל שיימצא שהעובד קיבל תשלומים בחסר בשיעור הנמוך מהסכום שהחברה מחוייבת לשלם לו על פי הסכם זה אזי החברה מתחייבת לשלם לעובד את ההפרש במועד סיום יחסי ההעסקה."





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 68281-02-19

10. בסעיף 2.3 להסכם סיום ההעסקה נאמר לענין תשלום הפרשי פיצוי פיטורים כך (ההדגשות שלנו):

"2.3 השלמת תשלום פיצויי פיטורים ככל שהדבר יהא דרוש, בהתחשב במשכורת האחרונה המעודכנת (לאחר ביצוע תחשיב הפרשי הצמדה על פי סעיף 2.5 שלהלן) ובסכומים שיהיו צבורים לטובת העובד בקופת הפיצויים במועד שחרור קופת הפיצויים ועל פי כל דין".

11. לאחר חתימת הסכם סיום העבודה, ערכה החברה למערער "גמר חשבון" וחישובי ההצמדה. התחשיב נערך בגין חודשים ספטמבר 2008 עד ספטמבר 2015 על השכר בחודשים אלה ועל פי המדד בחודשים אלה. מתחשיב זה עלה כי הפרשי ההצמדה הינם בסך 155,559 ₪, אך מנגד - בשל טעות (לשיטת החברה) בהפקדות לקרן השתלמות מעבר לתקרה - חב המערער לחברה סכום של 199,627 ₪, ולכן לשיטת החברה, העובד הוא שחב לה כספים. המערער חלק על דרך יישום הוראת סעיף 2.5.1 להסכם סיום ההעסקה, ולכן הגיש תובענות.

(ב) ההליכים בבית הדין האזורי

12. בתביעתו טען העובד כי זכאי הוא להצמדת שכרו על התפתחויותיו למדד 2003, כך שהשכר לתשלום הזכויות השונות הוא 59,241 ש"ח. על יסוד זאת תבע הפרשי שכר והפקדות בחסר לקופות הגמל כולל ריבית בסך 1,076,107 ₪. החברה טענה כי סמנכ"ל הכספים של החברה ביצע את החישוב מטעמה על פי העקרונות שפורטו בתצהירו:

"אני הייתי זה שביצע את החישוב, בהתאם לסעיף 2.5 להסכם סיום העסקה ובהתאם להתחייבות החברה וכוונות הצדדים. ואלו עקרונות החישוב:

א. מדד – מדד הבסיס הרלוונטי לביצוע החישוב יכול להיות רק המדד בתחילת תקופת החישוב, אשר תחילתה ביום 23.9.2008.

ב. התחשבות בעדכוני השכר שקיבל התובע לאורך תקופת העסקתו בחברה- עליית השכר הנומינלית של התובע לאורך תקופת העסקתו, כבר כללה בתוכה את עליית המדד



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 68281-02-19

שקדמה לה. לכן, לאחר כל העלאה נומינלית בשכרו של התובע, הוצמד שכרו החדש למדד החל ממועד עדכון השכר. ג. פעימות ההצמדה למדד - תחשיב החברה היטיב עם התובע שכן במקום להצמיד את שכרו למדד כל 3 חודשים, כפי שהוא דורש, הצמידה החברה את שכרו מדי חודש בחודשו למדד בתום התקופה, קרי למדד ביום 22.9.2015, וזאת על מנת לקבל את שוויו האמיתי הנוכחי של השכר."

13. בית הדין האזורי דחה את הפרשנות להסכם שנתנו שני הצדדים, וכן את טענת המעסיקה בדבר הפקדות ביתר לקרן ההשתלמות. יחד עם זאת, מצא לנכון לחייב את המעסיקה לשלם לעובד את הפרשי ההצמדה בהתאם לסכום בתחשיב שבצעה המעסיקה בהיותו "הודאת בעל דין".

14. בית הדין האזורי שם דגש על לשונו של ההסכם, שכן בהתאם לפסיקה כאשר לשון ההסכם ברורה, נוצרת חזקה, שאינה ניתנת לסתירה כי אומד דעתם של המתקשרים הוא זה העולה מלשונו הברורה של החוזה.

15. הפרשנות שנתן העובד להסכם – לפיה שכרו העדכני צריך היה להיות מעודכן מדי חודש בחודשו למדד ינואר 2003 – נדחתה. וכך נאמר (סעיפים 20-21 לפסק הדין):

"אין אנו מקבלות את גישת התובע כי השכר שהוא קיבל בפועל (שעלה מ-20,000 ₪ ל-48,000 ₪ בכל תקופת ההעסקה) לא כלל העלאות כתוצאה מהצמדת הסכום, אלא רק העלאה מהותית כתוצאה מהישגי התובע או מרווחי החברה. עלינו לציין כי התובע היה מנכ"ל של החברה במהלך תקופה של 13 שנים והיה מודע לחלוטין לשיקולים הכלכליים של החברה ועובדיה. אילו שכרו היה נשחק, ולא נעשה יישום כלל של מנגנון ההצמדה שבהסכם ההעסקה, התובע היה מפנה את תשומת לבם של הגורמים המוסמכים בנתבעת. בכל מקרה, בהתאם להסכם סיום העבודה על הנתבעת היה לערוך חישוב של השכר המעודכן של התובע, בגין הפרשי הצמדה לממד המחירים לצרכן כאמור בסעיף 8.1 להסכם העסקה ולתקופה שבין 23.9.08 ועד 22.9.15 בלבד.

....

התובע לקח כמדד בסיס את זה של חודש ינואר 2003 ואת המדד של כל חודש בתוך התקופה שצוינה בהסכם סיום העבודה, החל מחודש אוקטובר 2008 וכך עדכן את השכר ששולם כל חודש החל מאוקטובר 2008 (מ-43,000 ₪ ל-48,000 ₪). שיטת



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 68281-02-19

החישוב הזו אינה נכונה, מאחר שהיא מצמידה מינואר 2003, לא את השכר שקיבל התובע אז (20,000 ₪ או 22,000 ₪) אלא את השכר שהוא קיבל במועד שבו בוצע העדכון, משנת 2008 והלאה). ברור שדרך חישוב זה מביאה לתוצאות מוגזמות שלא עומדות בקנה אחד עם כוונת הצדדים עת ננקטה דרך ההצמדה בהסכם העסקה והמנגנון שבהסכם סיום העבודה (בצמצום לתקופה שלא התיישנה)."

16. גם תחשיבי החברה נדחו על ידי בית הדין האזורי בקובעו כי "הנתבעת ערכה הצמדה מכל חודש של התקופה שלא התיישנה, במדד בסיס של אוגוסט 2015 (124.33 – נתון קבוע במהלך כל החישוב שנערך), תוך שעדכנה את השכר ששולם באותו חודש. ברור לנו כי אין זה היה אומד דעתם של הצדדים עת נקבע מנגנון ההצמדה לפי מדד המחירים לצרכן של השכר ההתחלתי, אך אם הדרישה תצומצם לתקופה שלא התיישנה. מאחר שההצמדה שמחושבת היא רק של התקופה המוצמדת, המשכורת האחרונה נותרה כפי שהיא – 48,000 ₪, ללא הפרש. לפי שיטת החישוב של הנתבעת, שהיא כאמור לא נכונה, מגיעים לתובע הפרשי שכר בסך **155,559 ₪** (עד לחודש ספטמבר 2015) (סעיף 15).

17. בית הדין האזורי סבר כי פרשנותו הראויה של ההסכם, בראי לשונו המבטאת את אומד דעת הצדדים, כך שההצמדה היא תיעשה על פי השכר הנקוב בהסכם ההעסקה (22,000 ₪) וביחס למדד ינואר 2003 וכך נאמר:

"בהתאם להוראות הסכם ההעסקה, שכר הבסיס לחישוב צריך להיות 22,000 ₪, סכום שיעודכן לפי מדד בסיס ינואר 2003, כל שלושה חודשים. העדכון הראשון שהיה צריך להיעשות היה בחודש נובמבר 2003 (ההסכם נחתם ביום 28.4.03 והתובע היה אמור לקבל בחודשים מאי, יוני ויולי סך של 20,000 ₪ ובחודשים אוגוסט, ספטמבר ואוקטובר סך של 22,000 ₪). לצורך עריכת החישוב היה צריך לקחת מדד מחירים לצרכן של חודש נובמבר 2003, לחלק במדד של ינואר 2003 ולהכפיל ב- 22,000 ₪. התוצאה תהיה 21,611.99 ₪. עדכון הבא של השכר, בהתאם להסכם העסקה אמור היה להיות בפברואר 2004, וחוזר חלילה."



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 68281-02-19

18. נוכח דחייתם ההדדית של טענות הצדדים שקל בית הדין האזורי את משמעות נתון זה, והחליט כי יש לראות בתחשיב החברה משום הודאת בעל דין מטעמה, ולכן סכום זה נפסק לטובת העובד.

19. תביעת העובד הנוגעת לגובה המשכורת הקובעת לצורך פיצוי הפיטורים וההפקדות בקרנות נדחתה. וכך נאמר (סעיף 22):

"מאחר שהחלטנו לאמץ את חישובי הנתבעת וקבענו כי דרך ההצמדה שבה נקט התובע אינה נכונה, אנו קובעים כי התובע לא הוכיח כי השכר הקובע לחישוב פיצויי פיטורים, פדיון חופשה והפרשות לקופות הוא גבוה מזה שבגינו הוא קיבל את זכויותיו (משכורת בסך 48,000 ₪)".

(ג) טענות הצדדים

20. לטענת העובד שגה בית הדין עת קיבל את חישובי החברה לענין הפרשי ההצמדה והריבית כהודאת בעל דין ופסק סכום נמוך בהרבה מזה המגיע לעובד; לטענתו, ההפניה לסעיף 8.1 בהסכם סיום ההעסקה נועדה להדגיש ששינוי השכר יבוצע בשני מנגנונים נפרדים: האחד מותנה באישור ממונה וניתן בכפוף לביצועי החברה והשני מנגנון אוטומטי להגנה על שחיקת השכר שהוא מנגנון הצמדה למדד; בית הדין דחה את חישובי העובד ואף קבע שיטת חישוב שאינה תואמת את מערכת ההסכמים שבין הצדדים ומובילה לתוצאה גבוהה מהסכום שפסק; שגה בית הדין עת קבע בפסק הדין כי לא הוכחה זכאותו של המערער לקבלת תשלום עבור הפקדות לקרן השתלמות וביטוח מנהלים, אשר נובעים מהפרשי ההצמדה. זאת, מאחר ויתרת ההפקדות לקרנות מהוות חלק אינטגרלי ובלתי נפרד מהשכר והמדובר בקביעה העומדת בסתירה לקביעת בית הדין עצמו בסעיף 20 לפסק הדין; שגה בית הדין האזורי בהחלטתו שלא לעדכן את השכר הקובע לפיצויי פיטורים כנגזרת בלתי נפרדת מקביעתו לזכאות המערער לתוספת הפרשי ההצמדה; שגה בית הדין עת נמנע מלהשית על החברה הוצאות לזכות המערער, שכן בעקבות ההליך שולמו לו סכומים נכבדים ביותר.





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 68281-02-19

21. המשיבות טענו כי המערער לא הרים את נטל ההוכחה והשכנוע וכי אין כל בסיס לתחשיבו; בתוך כך טענו כי תנאי ההעסקה והפרישה של בכירים בקבוצה היו פחותים מאלה שהמערער ביקש; במסגרת המשא ומתן הסתיר את התחשיב המדויק שערך לגבי הפרשי ההצמדה, ואף הודה בכך; מטיוטות הסכמי סיום ההעסקה ועדות המערער עולה כי החברה סירבה ל"עקרונות החישוב" של המערער והעומדים ביסוד הערעור, ובפרט מדגישה החברה את סעיף 2.5 לטיטה השניה; עקרונות החישוב היחידים עליהם הסכימו הצדדים הם אלה של החברה בהיבט השכר המוצמד, המדד באמצעותו נערכת ההצמדה ופעילות ההצמדה, כשהמשיבות מדגישות כי יש לדחות את טענות המערער בדבר התחשבות בעדכוני השכר ובנוגע לכך שמדד הבסיס הקובע הוא ינואר 2003; התחשיב שהמערער צירף כנספח ו' להודעת הערעור מתעלם מקביעות עובדתיות ברורות של בית הדין קמא, כשלמעשה בכל אחת מהעלאות השכר שניתנו למערער הוא המשיך להצמיד את שכרו המעודכן למדד המחירים לצרכן, וכתוצאה מכך הוא מבקש לקבל ריבית דריבית על שכרו החודשי: פעם אחת מעליות השכר הנומינליות שקיבל ופעם שניה הוא מבקש להתעלם מאותן העלאות שכר שכללו הצמדה למדד ולהצמידם באופן קבוע למדד הבסיס משנת 2003; לענין המשכורת הקובעת טענה החברה כי המשכורת היחידה המתיישבת עם עקרונות החישוב עליהם הסכימו הצדדים היא בסך של 48,000 ₪ ובית הדין לא התעלם מקיומם של הפרשים כלשהם אלא קבע במפורש כי המערער לא עמד בנטל ההוכחה ו/או השכנוע המוטל עליו מכוח היותו תובע בתביעה אזרחית. פיצוי הפיטורים וכן ההפקדות לקרנות בוצעו במלואם על יסוד המשכורת הקובעת היחידה בשיעור 48,000 ₪.

(ד) דיון והכרעה

(ד)(1) כללי

22. סעיף 25(א) לחוק החוזים (חלק כללי), התשל"ג-1973 (להלן: **חוק החוזים**),

שכותרתו "פירוש של חוזה", כפי שתוקן בשנת 2011, קובע כך:

"חוזה יפורש לפי אומד דעתם של הצדדים, כפי שהוא משתמע מתוך החוזה ומנסיבות העניין, ואולם אם אומד



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 68281-02-19

דעתם של הצדדים משתמע במפורש מלשון החוזה, יפורש החוזה בהתאם ללשונו.

סעיף 26 לחוק החוזים שעניינו "השלמת פרטים" קובע כך:

"פרטים שלא נקבעו בחוזה או על פיו יהיו לפי הנוהג הקיים בין הצדדים, ובאין נוהג כזה – לפי הנוהג והמקובל בחוזים מאותו סוג, ויראו גם פרטים אלה כמוסכמים".

23. נציין כי סעיף 25 לחוק החוזים תוקן בעקבות ההלכה שנפסקה בע"א 4628/93 מדינת ישראל נ' אפרופים - שיכון ויזום בע"מ, פ"ד מט(2) 265 (1991) (להלן: **הלכת אפרופים**), ומטרתו היתה לחזק את המרכיב הלשוני בתהליך הפרשני ככל שאומד דעת הצדדים משתמע במפורש מתוך לשון החוזה. לענין תחולתו בזמן של סעיף זה על חוזים שנחתמו טרם כניסתו לתוקף ראו ע"א 7649/18 **ביבי כבישים עפר ופיתוח בע"מ נ' רכבת ישראל בע"מ** (20.11.19) פסקה 11, וההפניות שם (להלן: **ענין ביבי**).

24. בע"א 8080/16 **עמודי שחף בע"מ נ' אנטונינה לברניצ'וק** (8.8.18) עמדה כב' הנשיאה חיות על שני כללים פרשניים שהודגשו והוטמעו בפסיקה (וזאת מבלי צורך להיזקק לפולמוס שהתעורר בפסיקה ובספרות בעקבות פסק דין **אפרופים**). ואלה הכללים:

"האחד, כי לשון החוזה היא "כלי הקיבול" של אומד דעת הצדדים, התוחם את גבולות הפרשנות ואינו מאפשר לייחס לחוזה פרשנות שאינה מתיישבת עם לשונו ... השני, כי קיימת חזקה שלפיה פרשנות החוזה היא זו התואמת את המשמעות הפשוטה, הרגילה והטבעית של הכתוב, היא המשמעות האינטואיטיבית הקמה עם קריאת לשון החוזה על רקע הקשר הכללי ... לשון אחר - במקרים שבהם לשון החוזה היא ברורה על פניה, קיימת חזקה שהיא משקפת את אומד דעת הצדדים ...".

25. בענין **ביבי** עמד בית המשפט העליון על דרך פרשנותו של חוזה מסחרי מפורט שלכריתתו קדם מכרז.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 68281-02-19

(א) כב' השופט שטיין הבחין בין חוזה יחס שהוא בבחינת רקמה הפתוחה לשינויים לבין חוזה סגור, וכך נאמר (סעיף 12):

"הלכת אפרופים חלה על כל חוזה וחוזה, אבל לא כל החוזים נולדו שווים. רמת הפירוט של החיובים והזכויות איננה זהה בכל חוזה וחוזה. בקצה אחד של הספקטרום נמצא חוזה יחס פתוח אשר מנוסח בקווים כלליים בלבד – זאת, מאחר שבעלי החוזה, אשר הסכימו אהדדי לגבי מטרתו ונטלו על עצמם את התחייבות הבסיסית לקדמה, לא יכלו, לא רצו או לא השכילו לקבוע בו מתווה צעדים מדויק שבו כל אחד מהם אמור לצעוד כדי להגיע אל אותה מטרה משותפת. בדרך כלל, אם כי לא תמיד, חוזים כאלה נעשים כדי לשרת מערכות יחסים ארוכות טווח..."

אמנם, בענין **ביבי** סווג החוזה כחוזה סגור, אך כב' השופט שטיין עמד על ההשלכה הפרשנית שיש לסיווג החוזה כחוזה יחס. וכך נאמר (פיסקה 12):

"חוזה יחס פתוחים מסמיכים את בית המשפט לקרוא לתוכם תנאים וחיובים חדשים, שלא הוסכמו מראש, על בסיס עקרונות משפט רחבים כמו תום לב, הגינות וסבירות, כשכל אלו מותאמים למטרות החוזה ... חוזה יחס פתוחים נועדו על כן להיות מנוהלים על ידי שופטים מעיקרם תפקידו של שופט אשר נדרש לפרש חוזה יחס פתוח ולהשלים את חלליו על ידי הוספת תנאים וחיובים פרי יצירתו איננו מוגבל על כן לקביעת ממצאים עובדתיים. תפקיד זה כולל קביעת חיובים וזכויות בהתבסס על שיקולים ערכיים המוכרים על ידי דיני החוזים ושיטת המשפט בכללותה. כפי שכבר ציינתי, שיקולים אלה כוללים הגינות, תום לב וסבירות; והם מזוהים עם דרך השלמת החוזה אשר כונתה על ידי הנשיא ברק בהלכת אפרופים כ"פרשנות אובייקטיבית" (ראו הלכת אפרופים, בעמ' 313).

(ב) כב' השופט פוגלמן סבר כי יש לתת משקל לכך שהחוזה השתכלל לאחר זכייה במכרז, ולכן גם עקרון השיוויון במכרז מקרין על הילך פרשנותו תוך הדגשת המרכיב הלשוני.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 68281-02-19

(ג)כב' השופט גרוסקופף הבחין בחוות דעתו בין שני סוגי מתקשרים, אשר האינטראקציה ביניהם יוצרת שלוש קטגוריות עיקריות של חוזים. וכך נאמר:

"שני סוגי המתקשרים הם אלה: מתקשר שהוא עוסק, דהיינו מתקשר מתוחכם המנהל עסקים ומיוצג היטב מבחינה משפטית בעת ההתקשרות (להלן: "עוסק"); מתקשר שהוא אדם פרטי, כלומר בן אדם מן היישוב שלרוב אינו מיוצג היטב מבחינה משפטית בעת ההתקשרות (להלן: "אדם פרטי")."

שלוש הקטגוריות של ההתקשרויות החוזיות הן אלה: חוזה עסקי, שהוא חוזה שכל הצדדים לו הם עוסקים (כגון הסכם בין שתי חברות מסחריות למכירת נכס מקרקעין מסחרי (למשל, קניון) או הסכם למכירת חומרי גלם (למשל, ברזל) מיבואן למפעל); חוזה פרטי, שהוא חוזה שכל הצדדים לו הם בני אדם פרטיים (כגון הסכם למכירת מכונית יד שניה או הסכם להשכרת דירה בבעלות פרטית); חוזה צרכני, שהוא חוזה שמהצד האחד לו עומדים עוסק או עוסקים ומהצד השני אדם פרטי או בני אדם פרטיים (כגון חוזה עבודה אצל מעסיק גדול או חוזה הלוואה בנקאי)."

לגישת כב' השופט גרוסקופף בחוזה העסקי יש לתת עדיפות למרכיב הלשוני, שכן הוא מקדם וודאות חוזית ומאפשר לצדדים מתוחכמים ומיוצגים היטב מבחינה משפטית לעצב את ההתקשרות החוזית שלהם כרצונם, תוך שימוש מושכל וזהיר בלשון ההסכם. בכך מובחן לדידו החוזה העסקי מהחוזה הפרטי או הצרכני, שכן "כאשר עסקינן בהתקשרות שהצדדים לה אינם בעלי שליטה ברזי הניסוח המשפטי (חוזה פרטי), התועלת הצומחת מפרשנות הצמודה ללשון החוזה אינה רבה (שכן ממילא אין הם מומחים בניסוח מסמכים משפטיים) ולעומת זאת העלות גבוהה (מאחר שהצדדים צפויים לשגות לעיתים קרובות בשימוש שהם עושים בלשון לצורך העברת המסר לפרשן המוסמך). השימוש בכלל זה מעורר קושי גם כאשר צד אחד להתקשרות הוא מתקשר מתוחכם ויודע דין (עוסק), והצד השני הוא אדם פרטי, דהיינו כשמדובר





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 68281-02-19

בחווה צרכני, וזאת בשל חוסר האיזון שבין הצדדים באפשרות ליהנות מהיתרונות שמקנה הכלל הפרשני האמור" (סעיף 6 לפסק הדין).

26. הצדדים לא התייחסו לקשת סיווגים אלה בטיעוניהם בבית הדין האזורי. משכך, לא נמצא את הדיון בסוגיות אלה אלא נסתפק במספר הערות. תחילה נציין כי על חוזה העבודה, הגם שאינם מקשה אחת, נהוג להשקיף כעל חוזה יחס (לדיון בסיווג חוזה העבודה כחוזה יחס ראו הדרה בר מור "חוזה עבודה כחוזה יחסים" ספר אדלר (2016) 281). זאת, מפאת משכם, שלעיתים כלל אינו קצוב בזמן, ונחיצותה של גמישות במסגרת החוזית על מנת שתאפשר התאמתה לשינויים החלים במרוצת הזמן. סיווג זה משליך על פרשנותם, כאמור לעיל, כך שלתכלית אובייקטיבית יש משקל רב בפרשנותם. כמו כן, לרוב המדובר בחוזה בעל מאפיינים צרכניים בשל פערי הכוחות בין העובד למעסיק, וגם סיווג זה מותיר מרחב מחיה רחב יותר באופן יחסי לתכלית האובייקטיבית בהתאם לפסק דינו של כב' השופט גרוסקופף. איננו נדרשים לשאלה אם דין הסכם פרישה כדין הסכם עבודה לענין סיווגו בחוזה יחס, ואיננו נדרשים לשאלה אם ובאילו נסיבות יהא מקום לסווג חוזה עבודה או הסכם פרישה כפרטי, כמינוחו של כב' השופט גרוסקופף. שאלות אלה נותר לעת מצוא, שכן בענייננו, בכל מקרה – כעולה מהניתוח להלן – הרובד הלשוני בהסכם העבודה או הפרישה דל מכדי להשתית עליו בלבד את כובד הפרשנות לה טוען העובד, ולכן ממילא נדרשת בחינת אינדיקציות פרשניות נוספות.

27. מכאן נפנה לבחון את ההתחייבות החוזית בנוגע להפרשי הצמדה, כשתחילה נבחן את ההתחייבות מכוח הסכם ההעסקה בשנת 2003, אשר אליה מפנה הסכם סיום ההעסקה משנת 2015. זאת, על מנת לעמוד על טיבה של הפניה זו.

(ד) פרשנות סעיף 8.1 להסכם ההעסקה – 2003

28. החוזה קבע מנגנון הצמדה ביחס לשכר מסוים (22,000 ₪) וביחס למדד מסוים (ינואר 2003), אך לא קבע מה יהא במרוצת הזמן מבחינת ההיזקקות למנגנון



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 68281-02-19

הצמדה ודרך יישומו. על רקע זאת מתעוררות מספר שאלות פרשניות, כשהשאלה הפרשנית הראשונה המתעוררת היא אם מנגנון ההצמדה הקבוע בסעיף 8.1.1 נועד לחול במשך כל תקופת ההעסקה או שמא הוא נועד לחול עד העלאה השנתית הראשונה מכוח 8.1.3, ומאז נבלעת ההצמדה בהעלאת השכר.

29. אנו סבורים כי בלשון החוזה ומבנהו קיימות מספר אינדיקציות המטות את הכף לפרשנות לפיה מנגנון ההצמדה נועד לחול אך עד למקרה בו יועלה השכר לראשונה מכוח סעיף 8.1.3, והוא לא נועד לחול באופן רב שנתי משך כל תקופת ההעסקה על השכר העדכני מכוח הוראת סעיף 8.1.3. על פי פרשנות זו מנגנון ההצמדה נועד להגן על העובד מפני אי הוודאות האופפת בעת עריכת ההסכם את עצם ועיתוי ההעלאה הראשונה, שכן זו היתה תלויה בביצועי החברה ורווחיותה. ואלה הן האינדיקציות:

30. **ראשית**, מבנה סעיף 8.1. מנגנון ההצמדה מופיע בסעיף 8.1.1. אם היתה כוונת הצדדים שגם עליית השכר תוצמדה היה מקום לכלול את הוראת ההצמדה לאחר סעיף 8.1.3, בו מוסדרת העלאת השכר. מבנה סעיף כזה היה מתיישב טוב יותר עם המסקנה הפרשנית כי מנגנון ההצמדה הוא בזיקה לשכר שבסעיף 8.1.1, ולא כתוספת להעלאתו מעת לעת מכוח סעיף 8.1.3.

31. **שנית**, מנגנון ההצמדה נוקב בשכר מסוים (22,000 ₪) ובמדד מסוים (ינואר 2003), ואינו כולל הוראות בדבר האופייניות להוראות ארוכות טווח (כגון, השכר כפי שיהיה מעת לעת או המדד כפי שיהא מעת לעת). העדרן של הוראות אלה מלמד כי אומד דעת הצדדים היה שמנגנון ההצמדה מכוח סעיף 8.1.1 אינו ארוך טווח (או אז יש משמעות לנתונים אודות גובה השכר ושיעור המדד), אלא קצר מועד (או אז משמעות נתונים אלה פוחתת).

32. **שלישית**, בהינתן כך שעסקינן בחוזה יחס הרי שבתהליך פרשנותו יש משקל לא מבוטל לתכלית האובייקטיבית, וזו אינה מתיישבת עם מסקנה פרשנית לפיה הצדדים הסכימו על שני מנגנוני עדכון שכר מצטברים ובלתי תלויים האחד בשני (הצמדתו למדד והעלאת השכר). המערער טוען כעת לקיומם של שני מנגנוני



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 68281-02-19

העלאה בשכר: האחד, הצמדה אוטומטית מכוח המדד, והשני, מותנה מכוח הביצועים. אולם אף אם אופיים שונה סבורים אנו כי אילו בקשו להחיל במצטבר כפל מנגנונים להגדלת השכר היו כוללים הוראה מפורשת ביחס לכך. נציין כי העובדה שהשכר עלה במהלך כל תקופת ההעסקה מ-20,000 ל-48,000 מחזקת תפישה זו, שכן אין חשש לקיפוח העובד עקב אימוץ הפרשנות הרואה את המחוייבות להצמדת השכר כקצרת טווח, קרי עד העלאת השכר מכוח סעיף 8.1.3 להסכם העסקה.

33. **רביעית** - וזה העיקר, יש לזכור כי בפועל ובמשך למעלה מעשר שנים (בהן כיהן כמנכ"ל) לא יושם מנגנון ההצמדה לצד העלאות השוטפות של השכר. שכרו של המערער לא עודכן באופן עצמאי מכוח סעיף 8.1.1 להסכם העסקה במקביל להעלאת השכר. בנוסף, עיון בתלוש השכר מצביע על שורת שכר, ואינו כולל פיצול בין שורת שכר לשורת ההצמדה. העדר תשלום או למצער ביטוי בתלוש השכר לאופיו העצמאי והנפרד של רכיב הצמדה מטה את הכף למסקנה כי רכיב זה נבלע בהעלאת השכר הריאלית, ולא מתווסף לו. זה היה הנוהג בין הצדדים במשך כל תקופת ההעסקה, ואף המערער לא הכחיש זאת, ולא פנה ב"זמן אמת" ולא הלין על כך. כאשר נשאל על כך השיב (עמ' 17 שורות 9-12):

"אני לא ידעתי ולא האשמתי את החברה ולא את עצמי. אני שכיר בחברה ולא התעסקתי בשכר שלי. תלושי השכר והסכם העסקה לא בדקתי. כשעושים גמר חשבון זה הזמן שאתה הולך להסכם סיום העסקה ובודק אותו. יש חשבת החברה ויש את הממונים שמתעסקים בשכר שלי. אני הייתי עסוק בחברה עצמה".

לטעמינו, העובדה שהמערער היה בתפקיד מנכ"ל החברה מחזקת את המסקנה כי הנוהג בין הצדדים שלא לשלם הפרשי הצמדה מלמדת על פרשנות ההסכם, והדברים מקבלים משנה תוקף כיוון שהמדובר במנכ"ל החברה.

התנהלות הצדדים כאמור במשך שנים רבות במהלכן לא היה חולק כי המדד יחסית לחודש ינואר 2003 עלה אף שומטת את האפשרות לפרש את מנגנון



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 68281-02-19

ההצמדה בסעיף 8.1.1 כחל על השכר המעודכן עד לעדכון הבא (ומעת שעודכן נבלעת בו ההצמדה בגין התקופה שקדמה).

34. המסקנה הפרשנית אליה הגענו היא כי יש לפרש את הוראות הסכם ההעסקה כבאות להסדיר את ההצמדה עד להעלאת השכר הראשונית, ומאז היא נבלעת בו. על פי פרשנות זו מנגנון ההצמדה מכוח סעיף 8.1.1 הינו בגדר הסדר ביניים עד להעלאתו הריאלית של השכר מכוח סעיף 8.1.3 להסכם ההעסקה, ואין הוא אמור להמשיך להיות מיושם במקביל לעליית השכר לאורך זמן. משמע, עם העלאת השכר הראשונה פקעה המחויבות להצמדת השכר או למצער נבלעה ההצמדה בהעלאה. נציין כי האינדיקציות הפרשניות עליהן הצבענו מתחזקות נוכח תפקידו של המערער, אשר היה מנכ"ל החברה.

35. למעלה מן הצורך נעיר כי המסקנה אליה הגענו עולה בקנה אחד אף עם אינדיקציות פרשניות מאוחרות העולות מהסכם סיום ההעסקה, וזאת משני טעמים: **ראשית**, בעת חתימת הסכם סיום ההעסקה התעוררה השאלה האם הוראותיו בנוגע לתשלום מכוח המחייבות להצמדה תהיינה "לפנים משורת הדין" או "מכוח הדין". בסופו של יום אומצה בהסכמה מטבע הלשון "לפנים משורת הדין", ומטבע לשון זו מחזקת את הפרשנות כי ההצמדה אינה עוד זכות מכוח הדין, קרי מכוח סעיף 8.1 להסכם. ויודגש, אין חולק כי מרגע עריכת ההסכם מהווה הוא דין, ואולם השימוש בו במטבע הלשון "לפנים משורת הדין" מלמד כי הצדדים הסכימו כי עובר לעריכתו לא עמדה למערער זכות מכוח הדין לקבלת הפרשי ההצמדה (כפי שאף עולה מהניתוח דלעיל). **שנית**, כעולה מטיוטת הסכם ההעסקה סרב המעסיק לכלול הוראה מפורשת לפיה ההצמדה תחול על השכר העדכני. משמע, אף לפנים משורת הדין סרב המעסיק למודל של עדכון השכר והצמדתו במקביל.

36. העולה מן האמור עד כה הוא כי מנגנון ההצמדה שנקבע בסעיף 8.1.1 הסכם ההעסקה משנת 2003 פקע או נבלע בעדכוני השכר השוטפים מכוח סעיף 8.1.3 להסכם העסקה זה.





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 68281-02-19

(ד)(3) פרשנות סעיף 2.5.1 להסכם סיום ההעסקה – 2015

37. על רקע חילוקי דיעות בין הצדדים עובר לסיום ההעסקה בנוגע לחובה לשלם הפרשי הצמדה מכוח סעיף 8.1 להסכם ההעסקה נערך הסכם סיום העסקה. סעיף 2.5 להסכם סיום ההעסקה שב ומפנה לסעיף 8.1 להסכם ההעסקה, ושאלת משמעותה הפרשנית של הפניה זו, בין היתר, מונחת בפנינו.

38. נקדים ונעיר כי נוכח קביעתנו כי מנגנון ההצמדה שנקבע בחוזה ההעסקה המקורי פקע או נבלע בהעלאת השכר העיתית הרי שההפניה אליו מעוררת קשיים מרובים. סעיף 2.5.1 להסכם סיום ההעסקה נוסח בלקוניות, קרי אינו מתייחס במפורש לשכר המוצמד והמדד המוצמד. הסעיף מסתפק בהפניה לקונית למנגנון ההצמדה שבסעיף 8.1 להסכם ההעסקה, ואולם הפניה זו עקרה, שכן בסיום ההעסקה כבר לא היתה משמעות מעשית למנגנון ההצמדה שבסעיף 8.1 להסכם ההעסקה. מכאן כי אומד הדעת הסובייקטיבי או התכליתי האובייקטיבית של הסכם ההעסקה המקורי אינם יכולים לסייע, שכן אלה הביאו למסקנה בדבר פקיעת מנגנון ההצמדה עם ההעלאה הראשונה או היבלעות ההצמדה בהעלאה. משכך, יש לצקת לתניה זו לתקופה שבין 23.9.08 לבין 22.9.15 (להלן: **תקופת ההצמדה**) פרשנות **עצמאית וסבירה**. המסקנה שההצמדה בהסכם סיום ההעסקה אינה מהווה יישום טכני של הוראת סעיף 2.5.1 להסכם ההעסקה עולה גם מנוסחו של סעיף 2.5.2 להסכם סיום ההעסקה בו נאמר ברישא כי "**החברה תבצע בדיקה של התשלומים ששולמו לעובד ביתר או בחסר כאמור בסעיף 2.5.1 לעיל בשונה מן הכתוב בהסכם ההעסקה**". הנה כי כן, המדובר בהסכמה ליישום "בשונה מן הכתוב בהסכם ההעסקה". גם משפט זה מחזק את המסקנה כי המדובר בהסכמה מחודשת בראי מנגנון ההצמדה בהסכם ההעסקה, אך יש בה משום שינוי הכתוב בו. באופן תיאורטי הפניה זו יכולה להיות בעלת מספר משמעויות ביחס לתקופת ההצמדה:

39. **האפשרות הפרשנית הראשונה**, ההפניה הינה להצמדה אך לא כלשונה ולא כערכיה העדכניים, אלא כסוג של תרכובת. השכר המוצמד הינו השכר העדכני



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 68281-02-19

בתקופת ההצמדה, ואולם מדד הבסיס שנלקח הוא המדד ההיסטורי, קרי ינואר 2003. בפרשנות זו אוחז העובד.

40. **האפשרות הפרשנית השניה**, ההפניה היא אך לעקרון ההצמדה, אך לא כלשונה. משמע, סעיף 2.5.1 קובע חובת הצמדה רבעונית עצמאית בתקופת ההצמדה. הצמדה זו תהא בהתאם לערכים העדכניים בתקופה זו, וזאת הן מבחינת שיעור השכר והן מבחינת מדד הבסיס. סמנכ"ל החברה הצהיר, כאמור בסעיף 12 לעיל, כי על פי עקרונות אלה ערך את תחשיבו.

41. במאמר מוסגר נעיר כי הפרשנות הראשונה והשניה מניחות כי השכר המוצמד הינו השכר העדכני, ובגדר המונח "שכר עדכני" תיתכנה שתי תת פרשנויות: תת הפרשנות האחת - היא כי משהועלה השכר נומינלית בתקופת ההצמדה הרי שהעלאה זו כללה את המדד שקדם לה, ולכן לאחר כל עליה נומינלית בשכר הוצמד השכר החדש למדד לאחר העדכון.

תת הפרשנות השניה – היא כי העלאת שכר נומינלית אינה כוללת את המדד שקדם לה, ולכן גם לאחר עלייתו הנומינלית של השכר הוא ממשיך להיות מוצמד למדד קודם, שלשיטת העובד הוא ינואר 2003. נציין כי החברה אווזת בתת הפרשנות השניה, ולטענתה העובד טוען לתת הפרשנות הראשונה, ולכן לדידו השכר הקובע בתום ההעסקה צריך להיות כ – 58,600 ₪, הגם שמכוח העלאת השכר האחרונה הוא עמד על סך של 48,000 ₪.

42. **האפשרות הפרשנית השלישית**, ההפניה הינה לסעיף 8.1 כלשונו, קרי ההצמדה היא של השכר הנקוב בסעיף (22,000 ₪) והמדד הנקוב בסעיף (ינואר 2003) וזאת למשך לתקופת ההצמדה. בית הדין האזורי העדיף פרשנות זו, והגיונה בכך שהיא עולה בקנה אחד עם לשונו של הסכם ההעסקה המקורי ועם תכליתו - הצמדה לטווח קצר של השכר הנקוב 22,000 ₪ בהסכם המקורי (עד העלאתו הראשונה מכוח סעיף 8.1.3 להסכם).

43. את האפשרות הפרשנית הראשונה, בה אוחז העובד, יש לדחות. פרשנות זו לוקה בחוסר עקביות, ויוצרת שילוב בין שכר אקטואלי למדד בסיס היסטורי. פיצול זה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 68281-02-19

אינו טבעי ואינו מצוי באופק צפייה סבירה של צדדים סבירים לחוזה. משכך, אילו חפצו הצדדים לערוך פיצול כאמור היה ניתן לו ביטוי מילולי מפורש בהסכם סיום ההעסקה, ואין לקרוא אותו מכללא. במילים אחרות, פרשנות עקבית לענין השכר ומדד הבסיס הינה טבעית יותר, ולכן גדר הספק הוא אם העקביות בגובה השכר ושיעור המדד צריכה להיות בערכים עדכניים (בהתאם לאפשרות הפרשנית השניה) או היסטוריים (בהתאם לאפשרות הפרשנית השלישית), והאפשרות הפרשנית הראשונה פחות מסתברת מאלה. לכך נוסיף כי ההישענות על גובה שכר עדכני (אליו יווספו הפרשי ההצמדה) מעוררת קושי וזאת בראי מחיקתו המפורשת של משפט זה מתוך הטיוטה השניה, כמובא לעיל. בנוסף, העובד העיד בעדותו כי ידע שהחברה מתנגדת להצמדת השכר העדכני. וכך נאמר (עמ' 16 לפרוטוקול שורה 28 ואילך, ההדגשות שלנו):

"סע' 2.5 יש התייחסות שהפרשי הצמדה ייעשו בנוסף לשיעורי קידום שוטפים שקיבלת בשכרך ?
ת. זה שני דברים נפרדים, מה שכתוב. יש נושא של קידום שכר ויש הפרשי הצמדה. אין שום חפיפה.
 ש. תסכים שבאותו סעיף אתה דורש שבהתאם למשכורת אחרי הפרשי הצמדה גם יופרשו לך כל ההפרשות הנגזרות לקופות ולקרנות?
 ת. נכון.
 ש. אתה מגיע עם ההסכם הזה לפגישה עם גיא, אני מניחה שגיא אומר שהסעיף הזה מקובל עליו.
ת. יש הסכם. אמרתי שזה לא היה מקובל על גיא, והגענו להסכמה ועדכנו את הסעיף הזה."

בנוסף, לא סביר הוא שענין שהחברה התנגדה לו בצורה מפורשת וקיבל ביטוי במחיקת משפט ברור לפיו המשכורת של העובד תעודכן לפי המדד "תוך שמירה על שיעור הקידום בשכר שהיו לאורך כל תקופת העבודה בחברה", יכנס דרך "הדלת האחורית" של פרשנות. לטעמינו, עמדה כזו, בלשון המעטה, מוקשית ביותר.

44. יצויין כי בפועל ערך המעסיק את תחשיביו על יסוד השכר העדכני, ואולם זאת מתוך תפיסה כי מנגנון ההצמדה על שני פניו – שיעור השכר ושיעור המדד –



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 68281-02-19

צריכים להיות בראי הערכים העדכניים בתקופת ההצמדה. ניסיון לפצל את התיזה הפרשנית העקבית של המעסיק וליטול ממנה חלק כך שנוצרת תיזה שאינה עקבית ואינה סבירה – לא ראוי שיצלח.

45. ויודגש, פרשנות העובד (הפרשנות הראשונה) אינה עולה בקנה אחד עם אומד דעת הצדדים נוכח כך שהיא נדחתה במפורש במסגרת המשא ומתן ומהטיטה השניה נמחקה האמירה המפורשת לפיה הפרשי ההצמדה יבואו בנוסף לקידום בשכר. בנסיבות אלה לא ניתן לקבלה, ודי בטעם זה כדי לדחות את ערעורו. נוכח כך איננו נדרשים לבירור בין שתי הפרשנויות הנוספות, שאף אם נניח שאינן חפות מקשיים מסוימים, הרי שלמצער אינן מנוגדות באופן חזיתי לאומד דעת הצדדים כפי שהוא משתקף מהנסיבות שקדמו לחתימת הסכם סיום ההעסקה ובפרט דחיית החברה את נוסח הטיטה השניה שהציע העובד. משבית בית הדין האזורי פסק לזכות העובד על פי האפשרות הפרשנית המטיבה עימו (מבין האפשרויות הפרשנויות השניה והשלישית), ומשהחברה לא ערערה על חיובה בתשלום הפרשי השכר – מתייטר הצורך להכריע בין שתי האפשרויות הפרשנויות.

(ד) (4) הפרשי הפקדות

46. בית הדין האזורי פסק לזכות העובד הפרשי הצמדה בסך 155,559 ₪ וכאמור אין על כך ערעור מטעם החברה. בנסיבות אלה חיוב החברה לשלם לעובד הפרשי שכר כאמור הוא נקודת המוצא לדיון בחלק זה של הערעור.

47. בית הדין האזורי לא חייב בהפרשי הפקדות לביטוח פנסיוני, קרן השתלמות ופיצוי פיטורים בגין הפרשי השכר שנפסקו.

48. סעיפים 2.5.2 ו- 2.3 להסכם סיום ההעסקה כפי שצוטטו לעיל (והדגשות שם) כוללים הוראה מפורשת וברורה במסגרתן התחייבה החברה, ככל שימצא כי העובד זכאי להפרשי שכר, לבצע תחשיב של הפקדות "לקופות ולקרנות על שם





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 68281-02-19

העובד" וכן "השלמת תשלום פיצויי פיטורים". לפיכך, ברכיב זה אנו סבורים כי דין ערעור העובד להתקבל. כפועל יוצא העובד זכאי לסכומים הבאים:

א. פיצויי פיטורים - הפרש פיצויי הפיטורים כתוצאה מתוספת ההצמדה הוא 12,962 ₪ (155,559 ₪ * 8.333%).

ב. הפרשי הפקדות לקופת גמל ולקרן השתלמות – הפרש הפקדות לביטוח פנסיוני (6%) והפרש הפקדות לקרן ההשתלמות (7.5%) הוא 21,000 ש"ח (155,559 ₪ * 13.5%).

(ד)(5) הוצאות

49. בית הדין האזורי קבע כי על צד יישא בהוצאותיו נוכח הפער בין סכום התביעה, שעלה על שלושה מיליון ₪ לבין הסעד שנתקבל בסופו של יום. כידוע, פסיקת הוצאות מסורה לשיקול דעתה של הערכאה הדיונית, וככלל ערכאת ערעור תמט להתערב באלה. לא מצאנו כי מקרה זה, בשים לב להנמקתו של בית הדין האזורי – מצדיק סטייה מכלל זה, והערעור בהיבט זה נדחה.

(ד)(6) סוף דבר

50. (א) ערעורו העיקרי של העובד בכל הנוגע לדרך תחשיב הפרשי ההצמדה – נדחה.

(ב) ערעור העובד בכל הנוגע לפסיקת הפרשי פיצויי פיטורים והפקדות לביטוח פנסיוני וקרן השתלמות נוכח תוספת הפרשי ההצמדה בסך 155,559 ₪ שנפסקה לזכותו – מתקבל, והעובד זכאי לסכום של 33,962 ₪ (21,000 ₪ + 12,962 ₪), שיישא, כפי שנפסק על ידי בית הדין האזורי, הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.2.16 ועד התשלום בפועל.

(ג) לענין ההוצאות, כיוון שעיקר ערעורו של המערער המופנה כנגד תחשיב הפרשי ההצמדה – נדחה, החלטנו לחייבו לשלם לחברה הוצאות משפט ושכר טרחת עו"ד





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 68281-02-19

בסכום של 5,000 ש"ח בלבד (בשים לב לכך שהושט לו סעד מצומצם כאמור בסעיף 48 לפסק דיננו).

ניתן היום, כ"ח שבט תש"פ (23 פברואר 2020), בהעדר הצדדים וישלח אליהם בנוכחות הצדדים.

אילן סופר,
שופט

חני אופק גנדלר,
שופטת

אילן איטח,
סגן נשיאה, אב"ד

גברת ברכה סמו,
נציגת ציבור (מעסיקים)

מר ירון לוינזון,
נציג ציבור (עובדים)

