

### בית הדין הארצי לעבודה

עסק 000028/99		

הסתדרות העובדים הכללית החדשה האגף לאיגוד מקצועי, באמצעות מחזיק תיק הבזק  
מר רחמים לניאדו, ארגון עובדי בזק

המערערות

-

המשיבה

בזק החברה הישראלית לתקשורת בע"מ

מתייצב בהליך

היועץ המשפטי לממשלה

בפני: הנשיא סטיב אדלר, השופט יגאל פליטמן, השופט נילי ארד  
נציג עובדים מר שלום חבשוש,<sup>1</sup> נציג מעבידים מר פלג תמיר

בשם המערערות: עו"ד אסף ברנזון ; עו"ד חיים ברנזון

בשם המשיבה: עו"ד שי תקן ; עו"ד תמר גולן

בשם היועץ המשפטי לממשלה: עו"ד חגית תמיר-שגיא

### פסק דין

הנשיא סטיב אדלר:

<sup>1</sup> למרבה הצער נפטר נציג העובדים מר ניסן הרפז ז"ל, בטרם היה סיפק בידי בית הדין  
ליתן את פסק הדין. בהסכמת בעלי הדין הוחלף מר הרפז ז"ל במר שלום חבשוש ופסק הדין  
ניתן על סמך כלל החומר המצוי בתיק.

[1] המערערת (להלן: **ההסתדרות**) הגישה בבית הדין קמא בשם קבוצת עובדים בכירים ("למעלה מ-130 איש", להלן: **העובדים הבכירים** או **המת"חים**) שהועסקו או מועסקים על פי חוזה עבודה אישיים במשיבה (להלן: **בזק** או **החברה**) בקשת צד בסכסוך קבוצי (להלן: **הבקשה**) הנוגעת לזכויות הפנסיה של העובדים הבכירים. הסעדים הכלליים שהתבקשו הם הצהרה לפיה:

"[א] **המועברים בחוזים אישיים זכאים לטוב מבין הוראות החוזה האישי ושני ההסכמים הקיבוציים החלים: סעיף 16 ב' להסכם העבודה והסכם הפנסיה הקבוע לעובדים מועברים.**

[ב] **מועבר בחוזה אישי שבחר במסלול חוק הגימלאות זכאי לקבל פנסיה לפי כל הוראות חוק הגימלאות וכפי שנקבע בהסכם הפנסיה הקבוע לעובדים מועברים.**"

הסעדים הנוספים, המפורשים, שהתבקשו הם הצהרה:

"א. **בפרישה של מועבר בחוזה אישי, שבחר בפרישה לפי מסלול המדינה יש לחשב את משכורתו הקובעת לצורך תשלום הפנסיה לפי המשכורת האחרונה המגיעה לו ערב פרישתו בחברה לפי ההסכם האישי וזאת לגבי כל תקופות העבודה בשירות המדינה ובחברה.**

ב. **עדכון הגימלה המגיעה למועבר בחוזה אישי במסלול המדינה צריך להיעשות לפי הכללים שבחוק הגימלאות כאמור בסעיף 8 להסכם הפנסיה הקבוע לעובדים מועברים בהתאם למנגנון עדכון השכר שלפי ההסכם האישי, דהיינו, לפי הדרגה (%) מסוים משכר המנכ"ל) בדרוג (חוזה אישי), כפי שהם וכפי שצריך לקובעם מעת לעת.**

ג. **אם פיטורי מועבר בחוזה אישי כרוכים בביטול משרתו, יש להגדיל את שיעור הגימלה כנהוג בשירות המדינה.**

ד. **מי שנתקיימו בו התנאים הקבועים בסעיף 22 לחוק הגימלאות יהיה זכאי למענק על פי הסעיף הנ"ל (גם אם בחר במסלול מקפת).**

ה. **המשכורת הקובעת לעניין פיצויי פיטורים בעד שנות עבודה העולות על 35 שנים היא המשכורת הקובעת לפי חוק פיצויי פיטורים ולעניינינו, המשכורת האחרונה בחוזה האישי.**

ו. **החברה חייבת לדון בבקשות מועברים בחוזים אישיים להגדלת תקופת השירות בהתאם לסעיפים 20 ו-100 לחוק הגימלאות ולהגדיל את תקופת שירותו של עובד בהתאם לקריטריונים שנקבעו בשירות המדינה ומצאו את ביטויים בחוק הגימלאות ו/או בתקשי"ר.**"

עוד ביקשה ההסתדרות להרשות לעובד שיפרוש לפני מתן פסק הדין לבחור בין "מסלול חוק הגמלאות" לבין "מסלול מקפת".

ערעור זה סב על מחלוקת עיקרית אחת והיא, האם העובדים הבכירים זכאים לזכויות פרישה אך ורק מכוח חוזה העבודה האישי האחיד עליו חתמו, כטענת בזק, או האם זכאים הם גם לזכויות פרישה הנובעות מההסכם הקיבוצי בעניין זכויות הפנסיה של כלל עובדי בזק, כטענת ההסתדרות. להכרעה בשאלה זו השלכות במספר עניינים כגון: גובה המשכורת הקובעת לצורך חישוב הפנסיה; עדכון הגמלה; זכאותם של העובדים הבכירים למענק לפי חוק שירות המדינה (גימלאות) [נוסח משולב], התש"ל - 1970 (להלן: 2

**חוק שירות המדינה גימלאות**; זכאותם של העובדים הבכירים לפיצויי פרישה לפי סעיף 39 **לחוק שירות המדינה גמלאות** והגדלת תקופת השירות ושיעור הגמלה עקב ביטול משרה.

בית הדין האזורי <sup>2</sup> דחה את עיקר עתירתה של ההסתדרות ומכאן הערעור שלפנינו.

## **העובדות** –

[2] העובדים הבכירים, עבורם בקשה ההסתדרות את הסעדים שפורטו לעיל, הועסקו, עד ליום 31.1.1984, כעובדי משרד התקשורת, בתפקידי מנהלי תחומים או בתפקידים מקבילים (מכאן הגדרתם כ"מת"חיים"). בתקופת עבודתם במשרד התקשורת חל על המת"חיים **חוק שירות המדינה גימלאות**. החל מיום 1.2.1984 הועברו להיות מועסקים על ידי בזק, באותם תפקידים. על העסקתם בבזק זו חל ההסכם הקיבוצי החל על כלל עובדי בזק ומשנת 1990 גם חוזי עבודה אישיים.

בזק הינה חברה ממשלתית כהגדרתה ב**חוק החברות הממשלתיות**, תשל"ה – 1975 (להלן: **חוק החברות הממשלתיות**).

העברתם של העובדים ממשרד התקשורת לבזק הוסדרה בחקיקה: הן **בחוק הבזק**, התשמ"ב – 1982 <sup>3</sup> (סעיף 60, להלן - **חוק הבזק**) והן **בחוק הבזק (העברת עובדים ל"בזק" החברה הישראלית לתקשורת בע"מ)**, התשמ"ב – 1982 <sup>4</sup>. כמו כן – במסגרת המעבר של העובדים ממשרד התקשורת לבזק נחתמו שני הסכמים קיבוציים: האחד, הסכם קיבוצי (תקופת מעבר) מיום 31.1.1984 והשני, הסכם קיבוצי מיוחד בין בזק לבין ההסתדרות, אשר נכנס לתוקפו ביום 1.2.1985 (להלן גם: **ההסכם הקיבוצי המיוחד בבזק**).

## **הוצאת הבכירים מתחולתו של ההסכם הקיבוצי וחתימתם על חוזי עבודה אישיים**

[3] במסגרת המעבר לבזק נקבע, כי זכויות הפנסיה שצברו עובדי בזק מכוח **חוק שירות המדינה גימלאות** יובטחו בקרן הפנסיה "מקפת" (להלן - **קרן מקפת**) באמצעות תשלומים שתעביר המדינה לקרן מקפת. מכאן, כי גם זכויות העובדים הבכירים, באשר לתקופה בה עבדו במשרד התקשורת, הובטחו בקרן מקפת. לעומת זאת, לגבי תקופת עבודתם של העובדים הבכירים בחוזי עבודה אישיים נעשו הסדרים מיוחדים. הסדרים אלו הם לב ליבו של ערעור זה.

בשנת 1988 נחתם הסכם קיבוצי בין ההסתדרות לבין בזק לפיו רשאית הייתה בזק לחתום עם המת"חיים על חוזי עבודה אישיים, היינו – להוציא אותם מתחולתו של ההסכם הקיבוצי המיוחד בבזק.

עד שנת 1990 הועסקו העובדים הבכירים לפי האמור בהסכם הקיבוצי המיוחד בבזק החל, כאמור, על כלל עובדי בזק, כאשר שכרם נקבע לפי דרגה ודירוג, כמקובל בשירות הציבורי ואצל עובדים המועסקים בחברה ממשלתית. החל משנת 1990 הוסדרה העסקתם של העובדים הבכירים בחוזי עבודה אישיים, בהם נגזר שכרם משכר מנכ"ל החברה (בין 50% לבין 70% משכר מנכ"ל החברה). שיעור זה הוגדל לאחר מכן ל-80%. תנאי עבודתם של העובדים הבכירים, כפי שנקבעו בחוזי העבודה האישיים היו טובים לאין שעור מתנאי העבודה הקבועים בהסכם הקיבוצי המיוחד בבזק. לפי הקבוע בחוזי העבודה האישיים הוצאו העובדים הבכירים מתחולתם של ההסכמים הקיבוציים החלים על כלל עובדי בזק.

<sup>2</sup> השופטת חגית שגיא ונציגי ציבור משה אפטר ואריאלה גילצר; **סק 040075/97**.

<sup>3</sup> ס"ח 1060, התשמ"ב – 1982, ע' 218.

<sup>4</sup> ס"ח 1058, התשמ"ב 1982, ע' 231.

[4] בהסכמים הקיבוציים המיוחדים שנחתמו בין בזק לבין ההסתדרות נכללו סעיפים הנוגעים להוצאתם של עובדים בכירים מתחולתם של ההסכמים הקיבוציים החלים על כלל עובדי בזק והעסקתם במסגרת חוזי עבודה אישיים. **בהסכם הקיבוצי המיוחד בבזק מיום 1.2.1985** נאמר:

4. "בכפוף ובהתאם לאמור בהסכם זה, כל זכות שצבר בשירות המדינה עובד שהועבר לחברה, תקויים ותמומש על ידי החברה כאילו תקופת שירותו של העובד במדינה היתה תקופת שירות בחברה לכל דבר ועניין.

5. מבלי לגרוע מכלליות האמור בהסכם זה, כל ההוראות הקיבוציות או

האישיות של התקשי"ר, ההסכמים, ההסדרים הנהוגים ונוהלי העבודה שהיו קיימים או מחייבים במשך התקשורת ואשר חלו על הצדדים להסכם זה ועל עובדים שהועברו לחברה, וכפי שיעודכנו מפעם לפעם, ימשיכו לחול על הצדדים להסכם זה ועל עובדי החברה, כל עוד לא הוסכם אחרת בהסכם קיבוצי זה או בהסכם קיבוצי אחר שייחתם בין הצדדים."

ובהמשך נקבע בסעיף 16 להסכם (להלן: סעיף 16) כדלקמן:

"הוראות הסכם זה חלות על כל העובדים בחברה למעט:

[א] המנהל הכללי, ויתר בעלי התפקידים המנויים בתוארם בסעיף 32(א)(4) לחוק החברות הממשלתיות, וכן היועץ המשפטי, מזכיר החברה, מנהלי אגפים ומנהלי מחוזות.

[ב] לגבי בעלי תפקידים אלו ינהגו כאמור בהחלטת הממשלה ש/70 מיום

6.6.79 הנוגעת לחוזי העסקה של פקידים בכירים בחברות

ממשלתיות ומוסכם כי תנאי שכרם ופרישתם של בעלי תפקידים

אלה העומדים להם כעובדי מדינה לא ייפגעו."

סעיף זה הוציא מתחולתו של ההסכם הקיבוצי קבוצת עובדים בכירים יותר מהמת"חים, המכונה בפי העובדים קבוצת "האפנדים", אשר הועסקו על פי חוזי עבודה אישיים החל משנת 1985 ובהתאם להוראותיה של החלטת הממשלה ש/70. התובענה דן אינה נוגעת ל"קבוצת האפנדים".

אשר למת"חים: בסדרת הסכמים קיבוציים הוסיפו הצדדים משרות נוספות לאלו שנקבעו בסעיף 16 כפי שצוטט לעיל. בהסכם קיבוצי מיוחד מיום 30.4.1987 הוספו קצין הביטחון הארצי, הממונה על תלונות הציבור והממונה על יחסי הציבור. בהסכם הקיבוצי המיוחד מיום 12.12.1989 (להלן גם: **הסכם ההחרגה**) הוסכם על העסקת עובדים בכירים נוספים במסגרת של חוזה עבודה אישי, ונאמר בו כך:

"לסעיף 16, סעיף קטן א', בהסכם הקיבוצי המיוחד החל על עובדים החברה [כך], יתווספו, לאחר הממונה על יחסי הציבור, משרות אלו: 'מנהלי יחידות שירותי מנויים, מנהלי תחומים, סגני מנהלי מחוזות, סגני מנהלי יחידות, סגני מנהלי אגפים, סגן היועץ המשפטי, סגן החשב הפנימי'. ובלבד של [א] יעלה על 150 משרות – להלן 'המשרות הנוספות'."

מכאן, שההסכם הקיבוצי מיום 12.12.1989 החריג את קבוצת המת"חים מתחולת ההסכם הקיבוצי החל על כלל עובדי בזק.

בתחילת שנת 1990 קבלה בזק אישור מרשות החברות הממשלתיות לחתום עם המת"חיים על חוזה עבודה אישיים בנוסח אחיד. בחוזה אלה<sup>5</sup> נכתב במפורש, כי העובדים הבכירים יוצאו מתחולתו של ההסכם הקיבוצי המיוחד בבזק, וזו לשון החוזה האישי:

5"א. ההסכמים הקיבוציים המיוחדים החלים על עובדיה האחרים של החברה לא יחולו על העובד.

ב. הסכם זה הינו הסכם אישי ומיוחד, המסדיר את היחסים בין החברה לבין העובד וקובע באופן בלעדי את תנאי העסקתו של העובד על ידי החברה.

6...ג. המשכורת הכוללת ויתר תנאי העסקתו יעודכנו ו/או ישונו ע"י

הדירקטוריון בהתאם להנחיות רשום (צ.ל.רשות - ס.א.) החברות הממשלתיות. עדכון ו/או שינוי שלא קיבלו אישורה המוקדם של רשות החברות יהיו בטלים לכל דבר וענין.

16. א. החברה תפריש לקופת גמל... סכום השווה ל- 13 1/3 אחוז

מהמשכורת הכוללת, החודשית המשולמת והעובד יפריש על חשבונו

הוא סכום השווה ל- 5 אחוזים ממשכורת זו.

ג. התשלומים לקופת גמל כאמור בס"ק (א) לעיל יבואו במקום פיצויי

פיטורין.

20. הסכם זה יבוא במקום כל ההסכמים ההסדרים והנוהגים הקודמים

בין החברה לבין העובד, לרבות ההסדרים הפנסיוניים שתוקפם יהיה

עד ליום החתימה על הסכם זה."

ברי, איפוא, כי הוסכם בין העובדים הבכירים לבין בזק, בהסכמת ההסתדרות, כי אלו יועסקו במסגרת של חוזה עבודה אישיים ולא יזכו לזכויות מכוח ההסכמים הקיבוציים. תכלית הסדר זה הייתה מתן תמורה מיוחדת לעובדים הבכירים על מנת לעודדם ולפצותם על המאמצים שהשקיעו בעבודתם וכן להבטיח את נאמנותם כחברי הנהלת החברה. כמו-כן, נועד ההסדר לחזק את בזק בתקופה בה עברה שלבים שונים של הפרטה:<sup>6</sup> משירות ממשלתי מונופוליסטי, לשירות מונופוליסטי בידי חברה ממשלתית בעלת רשיון כללי גורף לפי [חוק הבזק](#); מכירת חלק ממניותיה לציבור; צמצום הרשיון הכללי הגורף במטרה להגביר את התחרות בתחום התקשורת; צמצום המונופול של בזק על ידי פתיחת שוק השיחות הבינלאומיות לתחרות, ובעתיד צמצום המונופול על ידי פתיחת שוק השיחות המקומיות לתחרות.

#### קביעת תנאי הפרישה של העובדים הבכירים -

[5] זכויות הפנסיה של עובדי בזק, לרבות עובדי משרד התקשורת שעברו לבזק, נקבעו בשני הסכמים קיבוציים. ההסכם הראשון הינו נספח י' להסכם הקיבוצי המיוחד בבזק משנת 1985 (להלן: **הסכם הפנסיה הזמני**) וההסכם השני הוא הסכם פנסיה שנחתם ביום 21.9.1989 (להלן: **הסכם הפנסיה הקבוע**). ההסדרים המצויים בשני הסכמים אלו יובאו בפירוט בהמשך הדברים. יצוין עוד, כי לעובדים המועברים ממשרד התקשורת נקבעו שני מסלולי פרישה: **המסלול האחד**, לפיו תנאי הפנסיה נקבעים לפי [חוק שירות](#)

<sup>5</sup> "בזק 15" ב"קובץ עיקרי המסמכים מטעם המשיבה", שהוגש לבית דין זה.

<sup>6</sup> ראה דב"ע 7/98, 3 - **מנשה מועדים ואח' - משרד הביטחון ואח'**, פד"ע לג, 441.

**המדינה גימלאות**, כפי שהוסדרו בהסכמי הפנסיה (מסלול זה יקרא להלן - **מסלול חוק הגימלאות**); **המסלול השני**, לפיו תנאי הפנסיה נקבעים בהתאם לאמור בתקנון קרן מקפת, בשינויים שמופיעים בהסכם פנסיה הקבוע (מסלול זה יקרא להלן - **מסלול מקפת**). **התובענה דנן נוגעת למסלול חוק הגמלאות**.

מסלול **חוק הגמלאות**, מבוסס, כאמור, על **חוק שירות המדינה גימלאות** בשילוב תנאי השכר שנקבעו בחוזה העבודה האישי. שיעור הפנסיה נקבע לפי האמור בחוק זה, היינו – 2% לשנה מ"המשכורת הקובעת" לכל שנת עבודה. ה"משכורת הקובעת" מחושבת למת"חיס שבחרו במסלול זה לפי ממוצע משוקלל של השכר שהשתלם לעובדים בתקופה שלפני ואחרי החתימה על חוזה העבודה האישי.

[6] להלן פירוט של ההסדרים השונים הנוגעים לזכויות הפנסיה המצויים בהסכמים הקיבוציים ובחוזי העבודה האישיים:

#### [א] ההסכם הקיבוצי המיוחד בבזק משנת 1985 –

בהסכם הקיבוצי המיוחד בבזק מיום 1.2.1985 נקבע, כאמור, הסדר פנסיה זמני לכלל עובדי בזק, זאת **בנספח י'** לאותו הסכם קיבוצי, שהוא הסכם בין המדינה, בזק, ההסתדרות וקרן מקפת. להסכם מצורפת רשימת עובדי בזק שהועברו לבזק משירות המדינה וליד כל שם שיעור זכאותו לפי **חוק שירות המדינה גימלאות**. על פי ההסכם, הפרישה המדינה כספים לקרן מקפת על מנת להקנות לעובדים זכויות פנסיה לפי תנאי **חוק שירות המדינה גמלאות**, שישולמו לעובדים על ידי מקפת.

#### [ב] ההסכם הקיבוצי משנת 1989 –

הסכם הפנסיה הזמני הוחלף בהסכם הפנסיה הקבוע וזאת בהסכם הקיבוצי בין ההסתדרות, בזק וקרן מקפת, מיום 21.9.1989. בפתח הסכם זה נאמר: "**הואיל ובכוונת החברה וההסתדרות להמיר את הסכם הפנסיה הזמני ואת ההסדר הנזכר בנספח י"ג" בהסכם פנסיה קבוע**". בהסכם הוגדר "**עובד בכיר**" כ"**עובד המועסק בחברה, בתפקידי ניהול או בתפקידי יעוץ, על פי הסכם עבודה אישי**". אשר לעובדים הבכירים נעשה הסדר מיוחד ובהסכם נאמר:

#### "ההתקשרות

3.א] **העובדים אשר יפורטו להלן, יצטרפו ביום חתימת הסכם זה כחברים במקפת ובקרן הפנסיה [הכוונה קרן הפנסיה המקיפה של מקפת – ס.א.]**

....

(4) **עובדים בכירים בחברה יצטרפו לקרן בכפוף לזכות הבחירה הקנויה להם בהסכם העבודה האישי האחיד של רשות החברות הממשלתיות. החברה תפעל להבטיח כי בכל מועד נתון לא יעלה מס' העובדים הבכירים, שאינם חברי הקרן, על 150 עובדים. עובד בכיר אשר אינו מצטרף לקרן, יודיע בכתב לקרן, במעמד החתימה על הסכם העבודה האישי הנזכר, על סרובו להצטרף לקרן."**

בסעיף 6(ב) להסכם נאמר, כי:

"למען הסר ספק מוצהר בזאת כי הואיל וניתנה תמורה מיוחדת בגין הזכויות הנוספות של העובדים המועברים תיקבענה זכויות נוספות אלה על פי נספחים א', ג' ו- י' להסכם זה. זכויות נוספות אלה לא תיפגענה ולא תיגרענה".

מהן הזכויות הללו? בנספח ג' הנ"ל נאמר:

8. "נקבעה זכאות לקיצבה על פי חוק הגימלאות, יחושב ערך הקיצבה ועדכונה בהתאם לחוק הגימלאות. נקבעה זכאות לפנסיה על פי הסכם הפנסיה יחושב ערך הפנסיה ועדכונה בהתאם להסכם הפנסיה.

10. (א) תמורת סכום הרכישה תעניק הקרן לכל עובד מועבר עקב אירוע מזכה, זכויות פנסיה לפי הפירוט שלהלן.....

(ב) בזכאות לקיצבה על פי חוק הגימלאות תחושב משכורתו הקובעת כמשמעה בחוק הגימלאות, בכפוף לאמור להלן:  
...(1)

(2) רכיבי שכר חדשים שאינם כלולים במשכורת עובד מועבר ב- 1.2.85 ואשר יתווספו למשכורת לאחר תאריך זה ואשר בגינם תשלם החברה למקפת דמי גמולים מיום הוספת הרכיב החדש למשכורת כאמור – יילקחו בחשבון במלואם, גם אם ערכם יעודכן מעת לעת.

(3) רכיבי שכר שנכללו במשכורת עובד מועבר לפני 1.2.85 אשר אינם כלולים במשכורת, בגינה תחושב סכום הרכישה, יחושבו על פי היחס שבין התקופה שחלפה החל מהמועד בו יחל תשלום דמי גמולים בגין רכיבים אלה ועד מועד הזכאות לפנסיה, לבין כל התקופה שעל פיה תחושב הזכאות לפנסיה (עד 35 שנה) (ההדגשות הוספו - ס.א.).

בהסכם הוגדרו המונחים "עובד מועבר" ו"עובד בכיר" כך:

"עובד מועבר" – עובד שעבד בחברה ביום 1.2.85, שהועבר לחברה משרות המדינה על פי האמור בחוק הבזק העברת עובדים, ושחל עליו ביום 31.1.84 חוק שירות המדינה גימלאות, ואשר נמנה עם רשימה 'א'.

'עובד בכיר' – עובד המועסק בחברה, בתפקידי ניהול או בתפקידי יעוץ, על פי הסכם עבודה אישי".

[ג] חוזה העבודה האישי -

בהתאם לאמור בהסכמים הקיבוציים, ולאחר קבלת אישור רשות החברות הממשלתיות, נחתמו חוזה עבודה אישים עם העובדים הבכירים. נספח ב' לחוזה עבודה האישי של העובדים הבכירים קובע:

3. לסעיף 16 (תגמולים ופיצויי פיטורין בשנויים מתחייבים) יתווספו הפסקאות הבאות:

ז. הזכויות הפנסיוניות שצבר העובד, בהיותו עובד בממשלה ובחברה עד לחתימתו של הסכם זה, יובטחו לעובד בקרן הפנסיה בה יבוטחו כל יתר עובדי החברה.

ח. בכל מקום בו נאמר קופת גמל, הכוונה גם לקרן פנסיה מצטברת בה מבוטחים יתר עובדי החברה.

ט. עם הפסקת עבודתו, עקב סיומו של חוזה אישי זה, מכל סיבה שהיא, ופרישתו המוחלטת מן החברה, יהיה העובד או שאיריו זכאים לתשלומי פנסיה שוטפים מקרן הפנסיה, שבסעיף ז' לעיל, בתנאי שתקנוניה מזכים אותם בכך, ובהתאם לתנאים הקבועים בתקנון, ובהסכם הפנסיה, כפי שיחולו על יתר עובדי החברה המועברים מן הממשלה לחברה, ובלבד שלעובד הבוחר בפנסיה לפי חוק שירות המדינה (גמלאות), יחושב השכר הקובע כממוצע משוקלל של שתי תקופות:

(1) השכר הקובע ערב החתימה על הסכם עבודה האישי לפי שנות העבודה הקודמות, במדינה ובחברה, הנושאות זכות לגימלאות.

(2) השכר הקובע ערב סיום השרות לפי שנות העבודה הקודמות הנושאות זכות לגימלאות ממועד החתימה על חוזה זה" [ההדגשות הוספו – ס.א.].

מכאן, שסעיף 16 סיפא לחוזה העבודה האישי קבע, כי הפנסיה של המת"חים אשר בחרו לקבל פנסיה לפי "מסלול חוק הגמלאות" תחושב על בסיס המשכורת הקובעת שתחושב לפי ממוצע משוקלל של משכורתם, לפני ואחרי חתימתם על חוזה עבודה אישי.

המחלוקת המרכזית בתובענה זו נסבה איפא, על השאלה, האם זכויות הפנסיה של המת"חים הללו יחושבו על פי הנוסחא המופיעה בסיפא של הסעיף הנ"ל (כעמדת בזק), היינו – לפי החישוב המשוקלל, או האם יש לחשב את הפנסיה של המת"חים על פי השכר הקובע בעת פרישתם, ששולם מכוח חוזה עבודה האישי, מבלי לערוך את השקלול, כפי שנעשה לכלל עובדי בזק בהתאם לתנאי הסכם הקיבוצי של כלל עובדי בזק (כעמדת ההסתדרות).

לחוזה העבודה האישי צורף נספח א' המפרט את תנאי העבודה להם זוכה העובד הבכיר ומקור הזכות. הרשימה הראשונה היא של "התוספות ותנאי השכר להם זכאי עובד שחותם על הסכם עבודה אישי ולפי האסמכתאות". ברשימה זו נכתבו תנאי העבודה הבאים:

קרן פנסיה - האסמכתא לזכות זו היא הסכם הפנסיה;

קצובת ביגוד, קצובת אש"ל, הוצאות טלפון, קרן השתלמות, חופשת מנוחה, חופשת מחלה, מילואים, דמי כלכלה בשעות נוספות, החזר דמי חבר, חופשת אבל, תאונה בעבודה, חופשת לידה, קצובת נסיעה (לבעלי רכב שירות), תוספת מעונות, סבסוד מזון - האסמכתא לזכויות אלו היא הסכם העבודה הקיבוצי והתקש"יר

הוצאות טלפון, רכב שירות, רכב בנהיגה עצמית, הלוואות יהב, שי לחג, הלוואות פנימיות, הלוואות רכב באמצעות בנק יהב בלבד, סבסוד ברכישת תיקים, השתתפות בנושא חברה ותרבות - האסמכתא לזכויות אלו היא נוהלי החברה.

הרשימה השנייה היא של "שכר ותוספות לשכר הניתנים לעובדי החברה וכלולים במשכורת הכוללת של העובדים המועסקים בחוזים אישיים לבכירים". בנספח א' נכתב כי: "התוספות הבאות כלולות במשכורת הכוללת של העובדים בחוזה ואינן זכאי להגיש תביעות בגינן" וכן פורטה רשימת התוספות כדלקמן: "שכר משולב (לרבות וותק), תוספת איזון, תוספת מפעלית בזק (לרבות רשת ואצ"מ), תוספת מפעלית בזק קבועה, תוספת מפעלית בזק אחוזה (שעון), תוספת מעבר, גמול השתלמות, שעות נוספות,



**כוננות דרגי ניהול, שכר עידוד (פרמיה), תוספת ניהול. לעובדים בדירוג אחיד בנוסף: תוספות אחוזית 10%, תוספת הסכם מסגרת, תוספת השלמת הסכם."**

### **נימוקי בית הדין האזורי –**

[7] בפסק דינו של בית הדין קמא נקבע, כי **תנאי הפרישה של העובדים הבכירים שחתמו על חוזה עבודה אישי והוצאו מתחולתו של ההסכם הקיבוצי ייקבעו לפי האמור בחוזה העבודה האישי, אולם תנאי פרישתם לא יפחתו מתנאי פרישתם של עובדי בזק המקבילים למת"חיים ואשר הועסקו על פי ההסכם הקיבוצי המיוחד בבזק.** בית הדין האזורי לא התייחס לנתונים המספריים-כספיים שהוצגו על ידי ההסתדרות, אלא קבע כעקרון, כי עובד בכיר הפורש לפי תנאי חוזה העבודה האישי לא יקבל פחות ממה שהיה מקבל לו המשיך לעבוד כעובד בדירוג בהתאם להסכם הקיבוצי לפי הדרגה שהיה מגיע אליה ערב פרישתו.

אשר **לעובדים הבכירים שהועסקו על פי חוזה עבודה אישי, אולם לא הוצאו מתחולתו של ההסכם הקיבוצי** נקבע, כי אין תוקף לתנאי חוזה העבודה האישיים והם זכאים לתנאי הפנסיה שהיו מקבלים לו המשיכו לעבוד כעובדים בדירוגי ההסכם הקיבוצי ובהתאם לדרגות אליהן היו מגיעים.

לדעת בית הדין קמא, סעיף 16(ב) להסכם הקיבוצי מיום 1.2.1985 נועד לשמור על זכויות המת"חיים כפי שהיו במועד חתימת אותו הסכם קיבוצי ואף להבטיח אותם מפני הרעה עתידית בתנאי פרישתם אולם, לא להוסיף להם זכויות.

נדחתה בקשת ההסתדרות לעדכן את הגימלאות על פי [חוק הגמלאות](#), מן הטעם שלא קיים דירוג לעובדים שהועסקו על פי חוזה עבודה אישי.

עוד קבע בית הדין קמא, כי הגשת התביעה מטעם ההסתדרות והעובדים הבכירים נעשתה בחוסר תום לב.

### **הכרעה**

### **פשוטו של דבר –**

[8] במבט ראשון, נראה, כי נקבעה מסגרת ברורה לזכויותיהם של המת"חיים אשר הוצאו מתחולתו של ההסכם הקיבוצי, לרבות זכויות הפנסיה להן הם זכאים. הוסכם בין ההסתדרות לבין בזק, כי החברה רשאית לחתום על חוזה עבודה אישיים עם המת"חיים ובכך להוציאם מתחולתו של ההסכם הקיבוצי החל על כלל עובדי בזק. בעקבות ההסכם הקיבוצי הזה נחתמו חוזה עבודה אישיים בנוסח אחיד עם המת"חיים ומכאן ואילך זכויותיהם נקבעו בחוזה העבודה האישי ולא בהסכם הקיבוצי. לגבי המת"חיים אשר בחרו ב"מסלול הפנסיה של [חוק הגמלאות](#)" זכויותיהם הפנסיוניות נקבעו על פי סעיף 16 לחוזה העבודה, אשר צוטט בסעיף 6[ג] לפסק דין זה. לפי פירוש זה, דין ערעורם של ההסתדרות וארגון עובדי בזק להידחות, ויש לאמץ את עמדתן של בזק והמדינה.

### **חוזה עבודה האישי והסכם הקיבוצי של כלל עובדי בזק –**

[9] המת"חיס מבקשים כי המשכורת הקובעת תחושב לפי האמור בהסכם הקיבוצי, אך לפי השכר שקיבלו מכוח החוזה האישי. לטענת בא כוחם, חוזה עבודה אישי אינו יכול לגרוע מהאמור בהסכם קיבוצי וכחיוזק לטענתו הפנה אותנו לסעיפים הבאים בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז – 1957 (להלן - חוק הסכמים קיבוציים):

20' זכויות המוקנות לעובד בהוראות אישיות שבהסכם קיבוצי אינן ניתנות לויתור.

22. הוראה בחוזה עבודה שהיא שונה מהוראה אישית שבהסכם קיבוצי החל על בעלי החוזה – ההוראה שבהסכם הקיבוצי עדיפה; היה השינוי לטובת העובד, עדיפה ההוראה בחוזה העבודה, אם אין בהסכם הקיבוצי דבר המונע במפורש אותו שינוי.

23. היו חלים על עובד יותר מהסכם קיבוצי אחד, הולכים אחר הוראה שהיא לטובת העובד.

אני סבור, כי ההוראות הללו אכן חלות על העובדים הבכירים, אשר לא הוצאו במפורש מתחולתו של ההסכם הקיבוצי. אולם, הן אינן חלות על המת"חיס אשר הוצאו מתחולתו של ההסכם הקיבוצי. להלן נדון בכל מקרה לגופו.

#### המת"חיס אשר הוצאו מתחולתו של ההסכם הקיבוצי –

[10] כתוצאה מההרשאה/ההסמכה המפורשת המופיעה בהסכמים הקיבוציים המתירה הוצאתם של המת"חיס מתחולתם עם חתימתם על חוזה העבודה האישיים בנוסח אחיד, הוצאו המת"חיס מתחולתו של ההסכם הקיבוצי החל על כלל עובדי בזק. כתוצאה מכך, מקור זכויותיהם הוא חוזה העבודה האישי ואין בלתו. המת"חיס אינם זכאים לזכויות מכוח ההסכם הקיבוצי, אלא אם כן החוזה האישי מאמץ הוראות שונות מתוך ההסכם הקיבוצי או חוק שירות המדינה גימלאות.

סעיפים 20, 22 ו-23 בחוק הסכמים קיבוציים אינם חלים על המת"חיס אשר הוצאו מתחולתו של ההסכם הקיבוצי מכוח הוראות אותו הסכם קיבוצי. כלל הוא, כי הצדדים להסכם קיבוצי רשאים לקבוע על איזה עובדים ביחידת המיקוח יחול ההסכם ועל איזה לא יחול. במקרה דנן בזק וההסתדרות הסכימו על הוצאתם של המת"חיס מתחולתו של ההסכם ויש לתת להסכמה זו תוקף. הצדדים היו רשאים לקבוע, כי ככל שייחתם חוזה אישי עם המת"חיס לא יחול עליהם ההסכם הקיבוצי. אף המת"חיס עצמם הסכימו להוצאתם מתחולת ההסכם הקיבוצי, כאשר חתמו על חוזה העבודה האישיים. עובד אינו "מוותר" על זכויות שמעולם לא הוקנו לו. מכאן, שבחתימתם על החוזים האישיים לא ויתרו המת"חיס על זכויות המגיעות להם על פי הסכם קיבוצי. זאת ועוד במקרה זה אף אין סתירה בין חוזה העבודה האישי לבין ההסכם הקיבוצי, שאינו חל על המת"חיס.

עובד אשר הוצא מתחולתו של ההסכם הקיבוצי אינו נהנה מהזכויות שנקבעו בו. במקרה דנן נקבע בחוזה העבודה האישי האחיד, כי העובד יקבל חלק מההטבות שניתנות לעובדי בזק מכוח ההסכם הקיבוצי וההוראות הנהלת בזק. המת"חיס זכאים לזכויות הללו מכוח החוזה האישי ולא מכוח ההסכם הקיבוצי. לפיכך, אין המת"חיס אשר הוצאו מתחולתו של ההסכם הקיבוצי זכאים לזכויות הפנסיה שנקבעו בהסכם הקיבוצי וזכויותיהם ייקבעו על פי האמור בחוזה האישי בכלל וסעיף 16 בו בפרט.

[11] בא כוח ההסתדרות העלה טענות נוספות לגבי המת"חיס שהוצאו מתחולתו של ההסכם הקיבוצי. בטענות אלו נדון עתה.

בא כוח ההסתדרות הפנה אותנו להחלטת הממשלה ש/70 מיום 8.6.1979 (במסמכים שהוגשו לנו על ידי בזק - בזק/5) המסמיכה חברות ממשלתיות להעסיק עובדים בכירים על פי חוזי עבודה אישיים. שם נקבע, כי השכר ותנאי ההעסקה ייקבעו בחוזה האישי, אולם "על יתור תנאי העבודה, כולל התנאים הסוציאליים (כגון - חופשה הבראה, ספרות מקצועית, ביגוד, מחלה, רכב, טלפון, פנסיה) יחולו הוראות ההסכם הקיבוצי וגם/או ההסדרים הקיימים לגבי שאר עובדי החברה". החלטה זו, כמו גם סעיף 32(א)(4) לחוק החברות הממשלתיות מהווה כיוון דרך והנחיות כלליות לחברות ממשלתיות והיא אינה מעניקה זכויות לעובדים או הופכת לחלק מכל חוזה או הסכם שנעשה בעניין עובדים בכירים. כך, ההוראה שבסעיף 32(א)(4) לחוק החברות הממשלתיות קובעת, כי תנאי עבודתם של המועסקים בחברה ממשלתית - "שכר תנאים סוציאליים, הטבות, מענקים ותנאי עבודה אחרים..." ייקבעו "על פי הכללים שקבעה לכך הממשלה ובאישורה". אף סעיף 54 לחוק החברות הממשלתיות קובע, כי הרשות תעקוב אחרי "מדיניות השכר" של כל חברה ממשלתית. ההוראות הללו, כמו החלטת הממשלה ש/70 קובעות את המסגרת לפעילות החברה הממשלתית, אך אינן קובעות תנאי עבודה מסוימים. זאת ועוד, מחד ניתן היה לטעון, כי בפועל בזק לא קבעה זכויותיהם של העובדים הבכירים בהתאם להוראות החלטת הממשלה אלא נקטה בשיטה של חתימה על הסכם קיבוצי המוציא את העובדים הבכירים מתחולתו. מאידך, ניתן היה לטעון כי בזק פעלה בהתאם להוראות החוק והחלטת הממשלה ש/70, משום שאימצה חלק מהוראות ההסכם הקיבוצי בחוזה העבודה האישי.

מכל מקום, אין המת"חים זכאים לזכויות מכוח החלטת הממשלה ש/70. ההסכמים הקיבוציים והחוזה האישי בנוסח אחיד אושרו על ידי רשות החברות הממשלתיות והם הקובעים את זכויותיהם של המת"חים.

#### [ב] פירוש סעיף 16 להסכם הקיבוצי המיוחד בבזק מיום 1.2.1985 -

לטענת בא-כוח ההסתדרות פירש בית הדין קמא נכון את הסיפא של סעיף 16, היינו כקובע רצפת זכויות למת"חים, ולפיה מכלול זכויותיהם של המת"חים לא יפול מאלה שהיו מגיעות להם ביום פרישתם, לו הועסקו רק על פי ההסכם הקיבוצי ולא הועסקו במסגרת חוזה עבודה אישי. אולם, טעה בית הדין קמא בפירוש הרישא לסעיף 16, שם נקבע כי החברה תפעל כאמור בהחלטת הממשלה ש/70, שצוינה לעיל. עמדה זו אין בידי לקבל לאור עמדתנו לעיל, לפיה החלטת הממשלה ש/70 אינה מעניקה לעובדים זכויות אלא מסמיכה את החברה להעסיק עובדים בכירים על פי חוזה עבודה אישי.

בנוסף, אין לפרש את הרישא לסעיף 16 כסותרת את הסיפא. לאמור, שהרישא קובעת שיטת חישוב אחת ואילו הסיפא שיטה חישוב אחרת.

סעיף 16' קובע לגבי העובדים הבכירים שיועסקו במסגרת של חוזה עבודה אישי, כי "תנאי שכרם ופרישתם של בעלי תפקידים אלה העומדים להם כעובדי מדינה לא ייפגעו", אולם מדובר במכלול תנאי עבודתם משום שהמת"חים שהועסקו על פי חוזה עבודה אישי זכו לתנאי עבודה טובים לאין שעור מאלה של עובדים מקבילים שהועסקו במסגרת ההסכם הקיבוצי.

סיכומו של דבר, יש לפרש את סעיף 16 כמכלול אחד התואם את תכלית ההסכם בנושא זה, שהיא להוציא את המת"חים מתחולתו.

#### [ג] חוסר תום לב של ההסתדרות והמת"חים -

בא- כוח ההסתדרות הליון גם על קביעת בית הדין קמא, לפיה התביעה הוגשה בחוסר תום לב. אף בעניין זה מסקנתו של בית הדין קמא מקובלת עלי. ההסתדרות התנהגה בחוסר תום לב כאשר הסכימה במספר הסכמים קיבוציים (הסכם הקיבוצי המיוחד בבזק מיום 1.2.1985, ההסכם הקיבוצי מיום 30.4.1987 וההסכם הקיבוצי מיום 12.12.1989), כי ניתן להוציא את המת"חים מתחולתו של ההסכם הקיבוצי ולאחר מכן הגישה תובענה בניגוד להסכמתה ובקשה להחיל על המת"חים את החוזה האישי והן את ההסכם הקיבוצי.

יתרה מזו, אף התנהגותם של המת"חים נגועה בחוסר תום לב, שכן ידעו את משמעות חתימתם על חוזה עבודה אישי, קבלו את התנאים המשופרים שנקבעו בחוזה העבודה ובעת פרישתם מבקשים להתנער מהסכמתם ולהשיג את התנאים שנקבעו בהסכם הקיבוצי.

#### [ד] עוד על שיטת עדכון הפנסיה –

ההסתדרות מבקשת, כי עדכון גמלתם של המת"חים במסלול [חוק הגמלאות](#) ייעשה תוך הצמדה לעובד המקביל, ב"דירוג חוזה אישי" ובאותה דרגה (שיעור ההצמדה לשכר המנכ"ל) ובאותו תפקיד, כפי שהם מעת לעת. לעומת זאת, לטענת בזק יש לעדכן את הגמלאות באמצעות הצמדה לדירוג קיים שאליו השתייך המת"ח ערב חתימתו על החוזה האישי (דירוג אחיד, מהנדסים וכו'). הדרגה תהיה זו שהיה מקבל בעת פרישתו לו המשיך לעבוד על פי ההסכם הקיבוצי. בית הדין האזורי קבע, <sup>7</sup> כי: "... **עקרונית זכאי כל עובד בכיר מועבר לקבל פנסיה לפי משכורת קובעת שגובהה לא יפחת מהמשכורת הקובעת שהיתה נקבעה לגביו לו היה ממשיך לעבוד כעובד מדינה עפ"י הדירוג שאליו השתייך, עפ"י הדרגה שהיתה מגיעה לו לפי סולם הדירוג ערב פרישתו**".

בנספח ג' להסכם הפנסיה הקבוע (ראה סעיף 6 לפסק דין זה) נקבע בסעיף 8 כי: "**נקבעה זכאות לקיצבה על פי חוק הגמלאות, יחושב ערך הקיצבה ועדכונה בהתאם לחוק הגמלאות**". נוסף, כי גם במקרה של עובד אשר בחר את מסלול [חוק הגמלאות](#) תחושב המשכורת הקובעת "... **כמשמעה בחוק הגמלאות**"... (סעיף 9(ב) לנספח ג' הנ"ל).

סעיף 3ט' לנספח ב' לחוזה העבודה האישי (צוטט בסעיף 6 לפסק דין זה) קובע, כי עובד או שאיריו זכאים לפנסיה וזאת "... **בתנאי שתקנוניה (של קרן מקפת - ס.א.) מזכים אותם בכך, ובהתאם לתנאים הקבועים בתקנון, ובהסכם הפנסיה, כפי שיחולו על יתר עובדי החברה המועברים מן הממשלה לחברה**"... ממשיך סעיף זה ומוסיף בעניין אלה שבחרו את מסלול [חוק הגמלאות](#): "... **ובלבד שלעובד הבוחר בפנסיה לפי חוק שירות המדינה (גמלאות), יחושב השכר הקובע כממוצע משוקלל של שתי תקופות: (1) השכר הקובע ערב החתימה על הסכם העבודה האישי לפי שנות העבודה הקודמות, במדינה ובחברה, הנושאות זכות לגמלאות (2) השכר הקובע ערב סיום השרות לפי שנות העבודה הקודמות הנושאות זכות לגמלאות ממועד החתימה על חוזה זה**".

הפנסיה של עובד הפורש על פי [חוק שירות המדינה](#) גמלאות מעודכנת בהתאם לעדכוני השכר של "... **עובד שדרגתו כדרגה שהיתה לפלוני ערב פרישתו מהשירות**"... (סעיף 8 [לחוק שירות המדינה](#) גמלאות). הבעיה המתעוררת בעניין זה היא, שהמת"חים לא הועסקו לפי דרגות ודירוג מסוים בעת פרישתם. הצדדים טענו לגבי קביעת הדרגה המתאימה בדירוג המתאים של עובדי בזק. לדעת ההסתדרות, הדירוג המתאים הוא "... **לפי המשכורת הקובעת של עובד פעיל (בדירוג חוזה אישי ובאותו שיעור הצמדה לשכר**

<sup>7</sup> סעיף ה'11, ע' 34 לפסק דינו של בית הדין האזורי.  
12

**המנכ"ל** (ל) <sup>8</sup>. לדעת בזק, הדרגה הנכונה היא זו של עובד בדירוג אליו השתייך המת"ח ערב חתימתו על חוזה עבודה אישי.

אין לקבל את עמדת ההסתדרות כי יש לעדכן את הפנסיה לפי דירוג "עובד חוזה", מכיוון שאין דירוג כזה. שיטת קביעת המשכורת הקובעת ועדכון הגמלה לפי **חוק שירות המדינה גימלאות** מבוססת על דירוג ודרגה ולא על שכר. לפיכך, אין לקבל את בקשת המת"ח לעדכון לפי שיעור שכר מנכ"ל.

כדרך עדכון סבירה נראית לי הצמדה לדירוג ולדרגה של המת"ח ערב חתימתו על חוזה העבודה האישי. על כן, לא טעה בית הדין קמא בנושא זה ואנחנו דוחים את ערעורה של ההסתדרות.

#### [12] ליהנות משני העולמות -

בתביעתם מבקשים המת"ח לאחוז בחבל משני קצותיו. מצד אחד, לקבל תנאים משופרים מכוח חוזה עבודה אישי ומצד שני, לקבל תנאי פרישה מכוח ההסכם הקיבוצי. לדידי, קיימת סתירה בין שתי הבקשות. המת"ח רשאים היו לבחור בין ההסדר של ההסכם הקיבוצי לבין ההסדר של חוזה העבודה האישי. עובד שחתם על חוזה עבודה אישי הסכים, כי ההסכם הקיבוצי לא יחול עליו.

[13] לאור כל האמור לעיל עולה, כי דין הערעור להידחות בעניינם של המת"ח אשר הוצאו מתחולתו של ההסכם הקיבוצי.

#### - העובדים הבכירים אשר לא הוצאו מתחולתו של ההסכם הקיבוצי -

[14] בעניינם של העובדים אשר, לטענת ההסתדרות, לא הוצאו מתחולתו של ההסכם הקיבוצי מתעוררות השאלות הבאות:

א. האם חלים על העובדים הבכירים הללו הן ההסכם הקיבוצי והן חוזה העבודה האישי?

ב. אם כן, כיצד ייעשה התיאום בין ההוראות וההסדרים בכל הסכם והסכם לגבי נושא הפנסיה?

ג. האם חוזה העבודה האישי מחוסר תוקף בשל העדר הסמכה בהסכם הקיבוצי לחתום עליו?

לדעת בא-כוח ההסתדרות, הן חוזה העבודה האישי והן ההסכם הקיבוצי תקפים והעובדים זכאים לטוב מביניהם, כאשר השוואת התנאים תיעשה לפי ההוראות המטיבות בכל הסכם והסכם ולא לפי עניין או נושא. בית הדין האזורי קבע, כי מבלי הסמכה בהסכם הקיבוצי לחתום על חוזה עבודה אישי אין תוקף לחוזה העבודה האישי ועל כן זכאים העובדים "... **שמשכורות הקובעת לענין הפנסיה תקבע בסכום שלא יפחת מהמשכורת הקובעת שהיתה נקבעת להם עפ"י ההסכם הקיבוצי ועפ"י הדרגה שאליה היו מגיעים בעת פרישתם לולא עברו לעבוד במסגרת החוזים האישיים**". בזק תומכת בעמדת בית הדין קמא.

[13] בית הדין קמא הסתמך על **פסק הדין בעניין גולדפרב** (להלן - **פסק דין גולדפרב**). <sup>9</sup> שם נדון מקרה של מנהלים טכניים שהועסקו כעובדים עצמאים מכוח חוזה עבודה אישי, אשר העניק להם תשלומים גבוהים מאלו שנקבעו בהסכם הקיבוצי החל על כלל עובדי התעשייה האווירית, אך קבע כי אותו הסכם קיבוצי אינו חל עליהם. המנהלים בקשו הצהרה, כי הם עובדים וזכאים לזכויות שנקבעו בהסכם

<sup>8</sup> סעיף 37 לסיכומי המעוררת בבית הדין האזורי.

<sup>9</sup> דב"ע נד/ 85 - 3 **יעקב גולדפרב ואח' - התעשייה האווירית לישראל בע"מ**, פד"ע כ"ז, 287.

הקיבוצי החל על כלל עובדי התעשייה האווירית. החברה הגישה תביעה נגדית, בה טענה, בין היתר, כי אם ייקבע שהתובעים זכאים לזכויות מכוח ההסכם הקיבוצי יש לחשב את כל זכויותיהם מחדש מתחילת עבודתם כאילו הועסקו לפי ההסכם הקיבוצי. נקבע בדעת הרוב, כי המנהלים היו עובדי החברה, ההסכם הקיבוצי גובר על החוזה האישי ונתקבלה טענת החברה בעניין חישוב מחדש של המגיע לעובדים משך שנות עבודתם. בדעת הרוב קבעה השופטת פורת, בהסתמך על סעיף 22 [לחוק הסכמים קיבוציים](#), כי בהעדר סעיף מפורש המסמך חתימה על חוזה עבודה אישי תמיד תינתן עדיפות להוראות שבהסכם הקיבוצי, אפילו אם הוראות אלו קובעות תנאים פחותים מאלו שנקבעו בחוזה העבודה האישי, וכך אמרה (בע' 292-293):

**"... אפילו תיטיב ההוראה האישית עם העובד לעומת ההוראה הקיבוצית – עדיין חולש ההסכם הקיבוצי על סדר העדיפויות, שהרי בכוחו לאסור או להתיר את חלות ההוראה האישית אפילו תהא מיטיבה עם העובד..."**

**העיקרון שביסוד 'ההוראה המונעת' עניינו בשמירת האינטרס של ציבור העובדים בכללותו, שעליהם חל ההסכם הקיבוצי, שכן ייתכנו מקרים שבהם הוראות המיטיבות עם עובדים בודדים תפגענה באחידות תנאי העבודה, שלא מסיבות מוצדקות, תיגרומנה להעדפת קבוצת עובדים על חשבון קבוצות עובדים אחרות, ולהשלכות בלתי רצויות על מערכת יחסי העבודה בכללה."**

**לדעת הרוב, די בסעיף ההסכם הקיבוצי הקובע, כי הוא חל על כלל עובדים המועסקים במפעל כדי למנוע חתימה על חוזה עבודה אישי. עמדת דעת הרוב בפסק דין גולדפרב, שאומץ על ידי בית הדין קמא במקרה שלפנינו, תואמת את מסקנת בית המשפט העליון בארה"ב בפסק הדין J.I. Case.<sup>10</sup>** עמדת ביניים הביעה פרופ' רות בן ישראל בספרה **ההסכם הקיבוצי**,<sup>11</sup> באומרה:

**"המחוקק הישראלי נתן עדיפות ראשונה לנורמה המשתייכת למשפט העבודה הקיבוצי. דבר זה נלמד לאור סעיף 22 לחוק. הרצון למנוע חתירה תחת אשיות ההסכם הקיבוצי, דהיינו העקרון בדבר חשיבות כיבוד הסכמים קיבוציים – הוא המנחה. בתחרות שבין הוראה שבחוזה עבודה אישי לבין הוראה שבהסכם קיבוצי – יד ההסכם הקיבוצי על העליונה. זאת בתנאי שהדבר יקבע במפורש בהסכם הקיבוצי, כעולה מהסיפא של סעיף 22 לחוק. במידה ואין ציון מפורש כנדרש, כי אז עקרון טובת העובד יקבע."**

דעה זו תואמת את דברי השופט צבי ברנזון בפסק דין עזבון משה שהד (להלן - פסק דין משה שהד)<sup>12</sup> בו הודיע המעביד, כי יבצע את האמור בסעיף בהסכם הקיבוצי הנוגע להפרשות לקרן פנסיה רק בהסכמת הפועלים וכן חתם על חוזה עבודה אישי ברוח זו עם הפועלים. נקבע, כי חוזה עבודה אישי אינו יכול לגרוע מהתנאים שנקבעו בהסכם הקיבוצי והמעביד אינו רשאי להודיע על אי קיום הוראות ההסכם הקיבוצי החל עליו. באותו מקרה קבע השופט ברנזון:

**"... שומה [על המעביד - ס.א.] למלא בדיוקנות ובנאמנות את הוראותיו [של ההסכם הקיבוצי - ס.א.] ואל לו לסמוך על פתקים חסרי ערך משפטי ועל הסדרים פרטיים עם עובדיו. הרי זו מטרתו של הסכם קיבוצי, ליצור מסגרת כללית ואחידה לתנאי עבודתם של העובדים אצל המעבידים הכלולים בהסכם,**

<sup>10</sup> J.I. Case Company v. National Labor Relations Board, 321 U.S. 332, 64 S.Ct 576, 88 L.Ed 762, 1944.

<sup>11</sup> ר' בן ישראל, **ההסכם הקיבוצי** (תשל"ז), סע' 199.

<sup>12</sup> ע"א 378/70 עזבון המנוח משה שהד ואח' נ' צבי דרדיקמן, פ"ד כה(2), ע' 182, 189.



**שאלן לחרוג מהם לרעת העובד. בפירוש ניתנת בסעיף 22 לחוק עדיפות להוראה שבהסכם קיבוצי על הוראה שונה בחוזה עבודה פרטי בין מעביד ועובד שעליהם חל ההסכם הקיבוצי. רק שינוי לטובת העובד יכול לבוא במקום הוראה שבהסכם קיבוצי, ואף זאת רק אם אין בהסכם דבר המונע במפורש את השינוי. יכול איפוא ההסכם הקיבוצי, מתוך דאגה לשמור על אחדות תנאי העבודה של העובדים, למנוע חריגה מהם אך לטובת העובד. בקיצור, ההסכם הקיבוצי הוא בעל מעמד בכורה ביחסי העבודה, ושומר כספו וענינו ירחק מכל דבר שיש בו שמץ של פגיעה בו או חתירה תחתיו."**

גישה אחרת מצאנו בדעת המיעוט בפסק דין גולדפרב (בע' 296), בה נאמר, כי בהעדר הוראה מפורשת בהסכם הקיבוצי האוסר על חתימת חוזה עבודה אישי, רשאי המעביד לחתום עם עובד על חוזה אישי ובמקרה כזה הולכים אחר ההוראה שהיא לטובת העובד, כאמור בסעיף 23 לחוק הסכמים קיבוציים.

הנפסק בפסק דין "הארץ"<sup>13</sup> עולה בקנה אחד עם שתי העמדות האחרונות וייתכן שגם עם דעת הרוב בפסק הדין גולדפרב. בעניין "הארץ" נקבע במפורש בהסכם הקיבוצי כי הצדדים רשאים לחתום על חוזה עבודה אישי ועל כן נפסק, כי המעביד רשאי לחתום על חוזה עבודה אישי, ובית הדין ייתן תוקף לאותו הסכם והוא יפורש בהתאם לכללים שנקבעו בחוק הסכמים קיבוציים.

[14] ואשר לעניינינו - המקרה שלפנינו שונה מהמקרה שנדון בפסק דין "הארץ". משנקבע בהסכם קיבוצי שניתן לחתום על חוזה עבודה אישי רשאי המעביד לעשות כן. לעומת זאת, משנקבע בהסכם קיבוצי החל על כלל עובדי המעביד, שהמעביד רשאי לחתום על חוזה עבודה אישי עם עובדים בעלי משרות מסוימות, אין המעביד רשאי לחתום על חוזה עבודה אישי עם עובדים אחרים. הטעם לכך הוא הסכמת הצדדים להסכם קיבוצי על משרות מסוימות לגביהן ניתן להעסיק עובדים במסגרת של חוזה עבודה אישי ולהוציאם מתחולתו של ההסכם הקיבוצי הינה גם הסכמה כי לגבי העובדים האחרים אין רשות למעביד לעשות כן. "מכלל הן נשמע לאו", שכן מדוע לציין בהסכם קיבוצי את המשרות לגביהן רשאי המעביד להעסיק עובד בחוזה עבודה אישי אם הוא רשאי לעשות כן לגבי כלל עובדיו?

על סמך האמור לעיל הגענו למסקנה, כי צדק בית הדין האזורי כאשר קבע, כי בזק לא הייתה רשאית לחתום על חוזה עבודה אישי עם עובדים שמשרותיהם לא הוצאו מתחולתו של ההסכם הקיבוצי. מהן ההשלכות של חתימה על חוזה מעין זה? מכיוון שבזק היא שהפרה את ההסכם הקיבוצי ולא העובד, מן הראוי שלא להעניש את העובד על ידי ביטול חוזה העבודה כולו. לדידי, העובד זכאי לזכויות מכוח ההוראה המטיבה עימו בהסכם הקיבוצי ובחוזה העבודה האישי, כאשר ההשוואה תיעשה לפי נושא ועניין ולא לפי הוראה, כפי שיוסבר בהמשך.

#### **הוראה מול הוראה ונושא מול נושא -**

[15] עתה נדון בטענות הצדדים בעניין "הוראות חופפות" או "הוראות סותרות" בהסכם הקיבוצי ובחוזה העבודה האישי.

<sup>13</sup> דב"ע מט/ 16 - 4 הוצאת עיתון "הארץ" בע"מ - האיגוד הארצי של עיתונאי ישראל ואח', פד"ע כ', 198.

בא כוח ההסתדרות מסתמך על מקרים שנדונו בעבר, בהם ההשוואה בין הסכם קיבוצי לחוזה עבודה אישי נעשתה בדרך של הוראה מול הוראה. אולם, אין במקרים הללו כדי לקבוע כלל לפיו לעולם מן הראוי להשוות הוראה מול הוראה ולדידי עדיף להשוות בין נושאים או עניינים.

**פסק דין משה שהד** דן בתוקפה של הוראה בחוזה עבודה אישי בדבר תשלום מזומן לעובד במקום הפרשות לקרן "מבטחים". במקרה זה נפסק, כי מעביד אשר הסכים עם עובדו בחוזה עבודה אישי על תשלום במזומן לעובד במקום הפרשת כספים לקרן "מבטחים" אינו פטור מהפרשות ל"מבטחים" כמתחייב מההסכם הקיבוצי. מן הראוי להבהיר, כי במקרה שלפנינו הוצאתם של המת"חים מתחולתו של ההסכם הקיבוצי נעשתה בהסכם קיבוצי ולא בחוזה עבודה אישי ועל כן הוא תקף.

אף **בפסק דין ברקת**<sup>14</sup> נדון מקרה של קביעת זכות בחוזה עבודה אישי בנוסף על הזכות שנקבעה בהסכם קיבוצי. ההשוואה נעשתה במסגרת סוגית הוצאות רכב. יצוין, כי במקרים שפורטו לעיל דובר ב"הוראות חופפות" ולא ב"הוראות סותרות" ועל כן הדגש של פסקי הדין היה בשאלה, האם הסכם אחד יכול להוסיף לנקבע בהסכם אחר. במקרה שלפנינו השאלה שבמחלוקת היא, האם הסדר הפנסיה שנקבע בהסכם הקיבוצי הוחלף בהסדר הפנסיה שנקבע בחוזה העבודה האישי.

**בפסק דין א.א.א.**<sup>15</sup> נדונו שני הסכמים קיבוציים, האחד הסכם קיבוצי כללי והשני הסכם קיבוצי מפעלי, אשר בשניהם זכו העובדים בתשלום "תוספת פריון". נקבע, כי הוראות ההסכמים הן סותרות והעובדים זכאים לשני התשלומים בגין פריון בעבודה. ההשוואה היתה בין שני הסכמים קיבוציים ועל כן התייחס בית הדין לסעיף 23 **לחוק הסכמים קיבוציים**, ואמר:

"... ליישום סעיף 23 **לחוק הסכמים קיבוציים** אין ניגשים בדרך 'עסקת חבילה' ומעריכים שלמות מול שלמות, מכלול מול מכלול. ראשית, אין הדבר אפשרי, ושנית – לשון המחוקק ברורה: הוראה מול הוראה, בבחינת הפעלת 'כלל העפרון הכחול', המבדיל בין עניין לעניין".

הבעתי את עמדתי בנושא זה במאמרי **בספר בר-ניב**,<sup>16</sup> כי **מקרה של א.א.א.** היה עדיף להגדיר את שתי ההוראות כ"הוראות חופפות" ולא כ"הוראות סותרות" וכתוצאה מכך לא ליישם את סעיף 23 **לחוק הסכמים קיבוציים** הנוגע להוראות סותרות, אלא את הכללים בעניין הוראות חופפות. יתרה מזו, **המקרה של א.א.א.** שונה מהמקרה שלפנינו, שכן שם היו שני הסכמים קיבוצים החלים על העובדים ואילו בפנינו חוזה העבודה החליף את ההסכם הקיבוצי, וזאת מכוח הוראות ההסכם הקיבוצי המאפשר הוצאתם של המת"חים מתחולתו של אותו הסכם קיבוצי. זאת ואף זאת, לדידי בשלה העת להחליף את דרך הפירוש הטכנית של **פסק דין א.א.א.** בגישה של פירוש ההולם את תכלית ההסכמים. ברוב המקרים, אם כי לא תמיד, הפירוש התכליתי ייעשה באמצעות השוואה בין נושא לנושא, וזאת לאור מכלול הזכויות שנקבעו בהסכמים. בעניין זה הבעתי דעתי במאמרי **בספר בר-ניב** (בע' 47):

"סעיף 23 **לחוק הסכמים קיבוציים** קובע שהולכים אחרי 'הוראה' שהיא לטובת העובד. למרות השימוש במילה 'הוראה', סביר להניח שכוונת החוק אינה להשוות באופן מכאני וטכני הוראה מול הוראה. פירוש כזה מתעלם מהמסגרת והמיקום של ההוראה הבודדת, ועלול להביא לעיוותים ולתוצאה בלתי הגיונית. התוצאה מגישה זו תהיה אי-בהירות בשאלה אילו הוראות הסכם חלות על הצדדים,

<sup>14</sup> דב"ע לה/ 4 – 1 רשות הנמלים – יהונתן ברקת, פד"ע ז', 425.

<sup>15</sup> דב"ע שם/ 22 – 4 ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י ואח' – חברת א.א.א. בע"מ, פד"ע י"ב, 239.

<sup>16</sup> ס. אדלר, "הסכמים קיבוציים: מסגרת, תחולה ותיאום", ספר בר-ניב לקט מאמרים בדיני עבודה, עורכים: אהרן ברק, מנחם גולדברג, יצחק זמיר, יצחק אליאסוף, הוצאות רמות, 1987, ע' 17, 42 – 53.



**ערבוביה של הוראות, ופגיעה במטרת החוזים. עדיף לפרש, שהסעיף מתייחס להוראה במובן של 'נושא'; היינו, חלק של הסכם שדן בנושא מסוים...."**

בהמשך נדונו הבעיות המתעוררות מהשוואה של הוראות כאשר מדובר בארגון כצד לדיון ובהגדרת "טובת העובד".

אשר למקרה שלפנינו, לדעתי יש להשוות בין הסדר הפנסיה שנקבע בהסכם הקיבוצי לבין הסדר הפנסיה שנקבע בחוזה העבודה האישי. יש לפרש את שני ההסכמים על פי תכליתם. תכליתו של החוזה האישי ואומד דעתם של הצדדים לו, היה לתת לבעלי החוזים האישיים תנאי פרישה לפי החישוב שנקבע בחוזה האישי, לרבות השכר ושיטת חישוב המשכורת הקובעת. על כן, אנו דוחים את ערעור ההסתדרות גם בנושא זה.

#### [16] הטבות לפי חוק שירות המדינה גמלאות –

לטענת ההסתדרות, זכאים המת"חים להטבות מכוח סעיפים 22, (מענק ותק) 39 (פיצויי פיטורים בעד שנים עודפות) ו-100 (הגדלת תקופת השירות) לחוק שירות המדינה גמלאות וזאת לפי האמור בסעיפים 1, 9, 11(ב) ו-11(ג) לנספח להסכם הקיבוצי הקבוע בעניין פנסיה מיום 21.9.1989. בתשובתה הסתמכה בזק על ההוראות בחוזה העבודה האישי, אך לא השכיחה לציין איזה מהן. בית הדין האזורי פסק, כי **"אם קיימת זכאות לעובד דירוגי להטבה כלשהי לפי חוק הגמלאות – אותה הטבה יש להעניק גם לעובד בכיר מועבר שהיה מגיע לאותה דרגה בעת פרישתו – לולא עבר לעבור עפ"י חוזה אישי... כאשר המטרה הינה לגרום לכך שמכלול תנאי פרישתו של הבכיר המועבר הפורש לא יפחתו מאלו של עמיתו הדירוגי"**. העתירה להעניק לעובדים זכויות מכוח חוק שירות המדינה גמלאות נדחתה מהטעם שאין דירוג לעובדים המועסקים על פי חוזה עבודה אישי.

אשר לעובדים שהוצאו מתחולתו של ההסכם הקיבוצי - המת"חים אשר הוצאו מתחולתו של ההסכם הקיבוצי אינם זכאים לזכויות שנקבעו בו, שכן עליהם חל רק חוזה העבודה האישי. בהעדר הפנייה בחוזה העבודה האישי לסעיפים בהסכם הקיבוצי בענין מענק ותק, פיצויי פיטורים בעד שנים עודפות והגדלת תקופת השירות, דין התביעה בנושא זה להידחות. לא מצאתי הוראה בחוזה העבודה האישיים המעניקה למת"חים את הזכויות המבוקשות ואף לא ברשימת ההטבות שניתנות לעובדים מכוח ההסכם הקיבוצי וגם ניתנות למועסקים לפי חוזה עבודה אישי (הרשימה הובאה בסעיף 6(ג) לעיל של פסק דין זה). על כן, חל הנאמר בסעיף 6.ד. לחוזה, כי **"העובד לא יהיה זכאי לקבל כל תמורה או תשלום מאיזה סוג שהוא מעבר למשכורת הכוללת והתשלומים האחרים שפורטו בהסכם זה"**. על כן, המת"חים אשר הוצאו מתחולתו של ההסכם הקיבוצי אינם זכאים להטבות הללו בחוק שירות המדינה גמלאות ואנו דוחים את ערעורם בנושא זה.

אשר לעובדים שלא הוצאו מתחולתו של ההסכם הקיבוצי - אלה זכאים לזכויות שנקבעו בהסכם הקיבוצי ולא הוחלפו בחוזה האישי. כך, אם שכר העובד היה אמור להיות 5,000 ₪ לפי ההסכם הקיבוצי והוא נקבע כ-10,000 ₪ בחוזה האישי העובד מקבל את הטוב ביניהם, שהוא 10,000 ₪ ואינו מקבל את השכר שנקבע בהסכם הקיבוצי. אולם, כל ההטבות שהמערערים מבקשים נוגעות לתנאי הפרישה ואלה הוחלפו בתנאי הפרישה שנקבעו בחוזה האישי. המת"חים רשאים לבחור בין תנאי הפרישה שנקבעו בהסכם הקיבוצי לבין אלה שנקבעו בחוזה האישי אבל אינם זכאים לכפילות בתנאי הפרישה. אין זה נכון להעניק להם תנאי הפרישה שנקבעו בהסכם הקיבוצי על בסיס השכר שנקבע בחוזה העבודה האישי. על כן, יקבלו העובדים הללו את ההסדר הטוב בעניין הפרישה בין תנאי הפרישה שנקבעו בחוזה העבודה לבין

תנאי הפרישה שנקבעו בהסכם הקיבוצי, אבל על בסיס השכר שהיו מקבלים לו עבדו רק על פי ההסכם הקיבוצי.

#### **שאר הטענות -**

[17] עיינו בטענות האחרות של באי כוח הצדדים, לרבות חוות הדעת האקטואריות של המומחים, ואין בהן כדי לשנות מן הנפסק בפסק דין זה, ועל כן לא מצאנו להתייחס אליהן מעבר לאמור.

#### **סוף דבר -**

לאור כל האמור הערעור נדחה. המת"ח חים אינם זכאים לסעדים שביקשו בערעור זה, למעט בנושא אחד, כפי שנאמר בסעיף 16 לעיל, בו הצהרנו כי המת"ח חים אשר לא הוצאו מתחולתו של ההסכם הקיבוצי זכאים לבחור בין תנאי הפרישה שהיו מקבלים על פי ההסכם הקיבוצי, על בסיס השכר שהיו מקבלים לו המשיכו להיות מועסקים רק על פי ההסכם הקיבוצי לבין אלה שהם זכאים לקבל על פי החוזה האישי. משמדובר בסכסוך קיבוצי, לא יעשה צו להוצאות.

ניתן כ"ו אלול, תשס"ג (23 ספטמבר, 2003) בירושלים ויישלח לבאי כוח הצדדים.

סטיב אדלר 54678313-28/99

**הנשיא סטיב אדלר, השופט יגאל פליטמן, השופטת נילי ארז**

**נציג עובדים שלום חבשוש, נציג מעבידים פלג תמיר**

נוסח זה כפוף לשינויי עריכה וניסוח

נוסח זה כפוף לשינויי עריכה וניסוח

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

[הודעה למנויים על עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו - הקש כאן](#)