

בתי המשפט

עב 002678/04	בית דין אזורי לעבודה באר שבע
	בפני: כבוד השופטת יהודית גלטנר-הופמן סגנית שופט ראשי

בעניין:

ניסים חיון

ע"י ב"כ עו"ד

קפיטולניק

התובע

נגד

חברת נמל אילת בע"מ

ע"י ב"כ עו"ד

אילן סובל

הנתבעת

ובעניין

הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר

ע"י ב"כ עו"ד

רוקסנה שרמן למדן

מצטרף להליך

לערעור בעבודה (נדחה, 12-02-2007): [עע 718/06](#) ניסים חיון נ' רשות הנמלים והרכבות – נמל אילת שופטים: סטיב אדלר, שמואל צור, רונית רוזנפלד עו"ד: גיל קפיטולניק, אילן סובל, דנה מנח

חקיקה שאוזכרה:

[חוק החוזים \(חלק כללי\), תשל"ג-1973](#): סע' 25, [25\(א\)](#)

[חוק יסודות התקציב, תשמ"ה-1985](#): סע' 29

ה

מיני-רציו:

* עבודה – הסכם קיבוצי – פרשנותו

* עבודה – שוויון בעבודה – איסור הפליה

* משפט מינהלי – הבטחה מינהלית – תנאים להיותה מחייבת

תביעה לתשלום "תוספת ניהול", בדרך של תוספת לשכר היסוד. התובע תובע הפרשי שכר בגין עילה זו, פיצויי הלנת שכר ופיצויים בגין עגמת נפש. הנתבעת אינה חולקת על זכאות התובע לקבלת "תוספת ניהול", אך טוענת כי התובע אינו זכאי לתשלום תוספת זו כחלק משכר היסוד או מערך שעת עבודה, אלא "כתוספת אישית".

ביה"ד האיזורי לעבודה דחה את התביעה בקובעו:

על פירושו של "הסכם הקיבוצי" חלים דיני החוזים הרגילים, ובראשם ההוראה שבסעיף 25(א) [לחוק החוזים](#) (חלק כללי), שעל פיו יפורש הסכם ע"פ אומד דעתם של הצדדים. רק מקום שאומד דעתם של הצדדים אינו עולה מההסכם עצמו, יתייחס בית הדין לנסיבות העניין. המטרה בפירוש הוראה ב"הסכם הקיבוצי" היא לתת תוקף לרצונם האמיתי של הצדדים, לאומד דעתם האמיתי, ע"פ התנאים שהיו קיימים בעת עריכת ההסכם. הדרך הטובה ביותר לגילוי כוונות הצדדים, היא לראות את החוזה כשלמות, לעמוד על מהותו ומטרתו ולאור אלה - לפרש את החוזה על קטעיו. בענייננו, הזכאות של התובע לקבלת "תוספת הניהול" מקורה ב"מכתב נלווה" ל"הסכם הקיבוצי". על מנת שהתובע יהא זכאי לתוספת השכר באופן המשפיע על ערך שכר השעה, עליו הנטל להוכיח, כי אכן ה"מכתב הנלווה" הינו חלק בלתי נפרד מ"ההסכם הקיבוצי", נחתם על דעת כל הצדדים ל"הסכם הקיבוצי" תוך מתן הסכמה מפורשת לשלם את התוספת הנ"ל כגרסתו. התובע לא עמד בנטל זה.

התובע טוען כי "הבטחות יש לקיים". הבטחה מינהלית הינה מפורשת וברורה. היא ניתנת ע"י הגוף המוסמך שבכוחו למלא אחר ההבטחה מתוך כוונה שיהיה לה תוקף משפטי מחייב. על התובע הנטל להוכיח, כי "המכתב הנלווה" הינו בבחינת הבטחה מינהלית. במקרה הנדון, לא הוכח, כי לתובע ניתנה הבטחה מחייבת לקבלת "תוספת הניהול" כחלק משכר היסוד: לא הוכח, כי נותני ההבטחה (החתומים על "המכתב הנלווה") היו בעלי הסמכות לתיתה וכי התמלאו התנאים על מנת לקשור את הרשות המנהלית להבטחתה כמחייבת. כך גם לא הוכחה הבטחה מינהלית מפורשת וברורה שהתגבשה במסמך כתוב, כפי שעולה מתוכנו של "המכתב הנלווה". למרות שלב לבה של המחלוקת הייתה אופן חישוב "תוספת הניהול" - סוגיה זו לא קיבלה ביטוי ב"מכתב הנלווה".

אף אם הייתה "הסכמה" בין נציגות העובדים ובין המעסיק, כפי שטען התובע, הרי ללא אישור הממונה על השכר במשרד האוצר אין דרך חוקית לשלם לתובע את מבוקשו. אם אכן הייתה מתקבלת גרסת התובע, הרי מדובר בהטבה אישית בשיעור חריג, אשר נדרש אישורו המפורש של הממונה על השכר לתשלומה, בהתאם [לחוק יסודות התקציב](#). לא הוכח, כי הממונה אישר את תוספת השכר החריגה הנ"ל.

התובע לא הוכיח כל בסיס עובדתי לטענת ההפליה הנטענת על ידו. השוואת תנאי עבודתו ושכרו של התובע לתנאי עבודתם ושכרם של עובדים בנמלים אחרים, אינה יכולה להוות בסיס עובדתי לטענת הפליה. זאת משום שהפליה פסולה היא התייחסות שונה אל שווים, ויש להבחין בינה לבין אבחנה עניינית ומוצדקת בין שונים.

פסק דין

1. מדובר בתביעה לתשלום "תוספת ניהול" בסך 815 ₪, בדרך של תוספת לשכר היסוד, דהינו, תוספת המשפיעה על ערך השעה ולפיכך על כלל מרכיבי השכר. התובע תובע

הפרשי שכר בגין עילה זו בסך של 82,440.08 ₪ לרבות פיצויי הלנת שכר. כן תובע התובע פיצויי בסך 10,000 ₪ בגין עגמת נפש.

הנתבעת אינה חולקת על זכאות התובע לקבלת "תוספת ניהול", אך טוענת, כי התובע אינו זכאי לתשלום תוספת זו כחלק משכר היסוד או מערך שעת עבודה, אלא "כתוספת אישית" בשיעור שפורט במכתב הנלווה.

2. התוספת הנ"ל שולמה לתובע כחלק משכר היסוד במשכורתו לחודשים 11/02 עד 4/03, אולם בוטלה החל מ-5/03, שכן לטענת הנתבעת מדובר בתשלום מחמת טעות. החל מ-5/03 זוכה התובע בתוספת הנ"ל כ"תוספת אישית".

3. בעקבות ביטול תשלום "תוספת הניהול" כחלק משכר היסוד, הוגשה התביעה הנוכחית. התובע תובע לשלם לו הפרשי שכר החל מ-5/03 ואילך.

הרקע העובדתי

4. התובע הועסק בנתבעת, משנת 1970, במגוון תפקידים, כאשר האחרון בהם כמכונאי ראשי בגוררת בנמל אילת. התובע פרש ב-31/12/05. התובע אף שימש כיו"ר ועד עובדי הגוררות בנמל אילת.

5. ביום 28/7/02 נחתם "הסכם קיבוצי" מיוחד בין רשות הנמלים (אילת) ובין ההסתדרות הכללית ונציגות עובדי גוררות בנמל אילת, בדבר תנאי עבודתם של עובדי הגוררות, (להלן: "**ההסכם הקיבוצי**") (סעיף 4 ג' למוסכמות ונספח א' לכתב התביעה).

6. בהמשך ל"הסכם הקיבוצי" נחתם מכתב נלווה, בו נקבע בין היתר, כי לתובע ולעובד נוסף בשם יחזקאל סמאורה הנמנה על צוות הגוררות, תינתן "תוספת ניהול" בסך של 815 ש"ח לחודש (נכון ליוני 2002). (להלן: "**המכתב הנלווה**" - נספח ב' לכתב התביעה). המכתב נחתם על ידי פנחס חזן, ראש מח' משאבי אנוש בנמל אילת.

יצוין, כי במכתב הנלווה הנ"ל צוינו הסכמות בדבר הענקת תוספות אישיות נוספות לעובדים נוספים, אולם אלה אינן רלוונטיות למחלוקת הנוכחית.

7. במכתב הנלווה לא צוין כיצד יערך חישוב תשלום "תוספת הניהול", אולם הוכח, כי בנתבעת משולמת תוספת זו בשני אופנים, האחת - כמשפיעה על ערך השעה, והנוספת - כתוספת אישית מיוחדת.

8. בסמוך לאחר חתימת ה"הסכם הקיבוצי" ונספחיו, הועבר "ההסכם הקיבוצי", לרבות "המכתב הנלווה", לאישורו של שאול רותם, סמנכ"ל למנהל ומשאבי אנוש ברשות הנמלים במשרד הראשי (כתוארו אז - י.ה.), אשר אישר את מתן תוספת הניהול, אך ציין

בכתב ידו על גבי "המכתב הנלווה", כי "תוספת הניהול לא לשכר יסוד, לא לשיפטינג. תוספת שקלית העומדת ללא תלות ברכיב שכר כלשהו" (נספח א' לתצהיר שאול רותם).

9. ביום 6/11/02, נשלח מכתב מאת אידה שפירא, ממלאת מקום ראש אגף משאבי אנוש בנתבעת למנהל נמל אילת ולראש אגף הכספים בנמל, בו ציינה, כי על פי אישורו של מר רותם בדבר מימוש תשלום התוספות שפורטו ב"הסכם הקיבוצי" ובנספחים לו, "תוספת הניהול, תהווה שכר לגמל אך לא כרכיב לערך השעה. התוספת תשולם בשורה נפרדת בתלוש השכר ותקרא "תוספת מיוחדת". התוספת תהיה צמודה למדד המחירים לצרכן ותעודכן במועדי תשלום תוספת היוקר" (נספח ג' לתצהיר).

10. ביום 28/11/02 קיבל התובע מכתב מאת מח' משאבי אנוש בנמל אילת בו אושרה זכאותו לקבלת "תוספת ניהול" אישית בסך של 815 ש"ח החל מ-1/8/02 (נספח ג' לכתב התביעה).

11. למרות הנחיית שאול רותם ולמרות האמור במכתבה של אידה שפירא מיום 6/11/02 שצוטט לעיל, שולמה לתובע וליחזקאל סמאורה "תוספת ניהול" לחודשים 11/02 עד 4/03 שלא בהתאם להנחיה, אלא כחלק משכר היסוד ובשל כך השפיעה גם על ערך השכר השעתי של התובע. בעקבות כך, הועלה השכר השעתי של התובע (לפי גרסתו) מסך של 55.26 ₪ לסך של 67.54 ₪. העלאת התעריף השעתי השפיעה על כלל מרכיבי השכר, כגון נוכחות, התאמה, חופשה, שעות נוספות, תוספת שבת, תוספת משמרת ופריזון עבודה. לטענת התובע בתצהירו, מדובר בהפרש של 6,000 ₪ בחודש בממוצע, (סעיף 17 לכתב התביעה וסעיף 14 לתצהיר).

12. ביום 23/2/03 נשלח מכתב מאת יחזקאל דסקל - סמנכ"ל למנהל ומשאבי אנוש בנתבעת (שמונה במקומו של שאול רותם - י.ה.). המופנה למנהל נמל אילת, בו נתבקש מנהל הנמל, לשלם את התוספת הנ"ל בהתאם להוראת הביצוע מיום 26/12/02 ולנכות את ההפרשים מהתשלומים העודפים (נספח ד' לתצהיר אידה שפירא). מכתב נוסף מאת אידה שפירא בנושא נשלח ביום 24/3/03.

13. ביום 9/6/03 שלח פנחס חזן ראש מח' משאבי אנוש בנמל אילת מכתב לרמ"ח הכספים בנמל אילת והורה לשנות את אופן תשלום "תוספת הניהול" לתובע וכן לסמאורה יחזקאל, כ"תוספת מיוחדת" שתהיה צמודה למדד המחירים לצרכן. צוין, כי השינוי יתבצע החל ממשכורת 5/03.

14. בחודש 5/03 בוטל תשלום "תוספת הניהול" כחלק משכר היסוד בטענה, כי "תוספת הניהול" ששולמה לתובע במשכורותיו מ-11/02 עד 4/03 בטעות יסודה ושולמה בניגוד להנחיית שאול רותם, הוראות הנוהל והוראות "ההסכם הקיבוצי". החל מחודש 5/03 הנתבעת החלה לשלם לתובע את התוספת תחת הכותרת "תוספת מיוחדת אישית".

15. בעקבות צעד זה, פנה אבי אזולאי, יו"ר ההסתדרות במרחב אילת, למנהל הנמל מר גדעון גולבר וחלק על השינוי שנעשה וראה בכך הפרת הסכם העבודה (מכתבים מיום: 13/6/03, 7/9/03 ו-19/10/03 - נספח ו' לכתב התביעה).
16. ביום 24/11/03 פנה ב"כ התובע למנהל הנמל בדרישה לשלם לתובע תוספת הניהול כחלק משכר היסוד כפי שאכן שולם לתובע במשך תקופה קצרה ותוך ציון העובדה, כי שינוי שיטת התשלום פגעה בשכר התובע בסך של כ-2,000 ₪ מידי חודש.
17. התובע צירף חוות דעת של חשב השכר אשר ארז בתמיכה לתביעתו להפרשי שכר שבע החל מ-חודש 5/03. (החשובים נעשו עד למועד הגשת התביעה) ולפיכך ציין, כי שומר הזכות להגיש בקשה לפיצול סעדים בעתיד.

תמצית טענות התובע

18. לגרסתו, זכאי לקבלת "תוספת הניהול" כחלק משכר היסוד, שכן כך סוכם בין הצדדים במהלך המו"מ עובר לחתימת "ההסכם הקיבוצי" וזו הייתה כוונת הצדדים. יתרה מזו, הנתבעת שילמה לתובע התוספת הנ"ל, כגרסתו, מספר חודשים.
19. ההפחתה בשכרו החל מ-5/03, נעשתה באופן חד צדדי, שלא כדין ובניגוד להסכמות שהיוו חלק בלתי נפרד מהוראות "ההסכם הקיבוצי" ורק בשל היותו יו"ר ועד עובדי הגוררות בנמל אילת.
20. הנתבעת ביטלה את אופן התשלום מבלי שיידעה את התובע או את מי מהמשתתפים האחרים למו"מ מצד העובדים על כוונתה זו.
21. התוספת הנ"ל שולמה לעובדים נוספים כחלק משכר היסוד כגון ליחזקאל סמוראה וזיתון אליהו וכן לעובדים נוספים, לרבות עובדים בנמל אשדוד וחיפה. ובנסיבות אלה טוען, כי הופלה לרעה רק בשל היותו יו"ר ועד עובדי הגוררות בנמל אילת.
22. יחד עם זאת, צוין מפי התובע, כי גם ליחזקאל סמאורה, הופסק תשלום התוספת כחלק משכר היסוד החל מ-5/03, אולם לאחר שפרש לפנסיה נכללה "תוספת הניהול" כחלק משכר היסוד בגמלתו. לטענתו, הובהר לו, כי אם יסכים לפרוש לגמלאות תשולם גם לו התוספת כחלק משכר היסוד בגמלתו.
23. תשלום תוספת הניהול כחלק משכר היסוד, אושרה על ידי הממונה על השכר.

24. התוספת הנ"ל ניתנה לתובע ולסמוארה יחזקאל לאחר מו"מ ארוך עובר לחתימת "ההסכם הקיבוצי", כאשר התובע ועובדים אחרים ויתרו וויתורים כואבים על הטבות במסגרת המו"מ עובר לחתימת "ההסכם הקיבוצי" (סעיף 35 - 38 לתצהיר התובע), עובדה שלא נסתרה על ידי הנתבעת.

25. הנתבעת מתחמקת מביצוע התחייבות מפורשת ומחייבת שלקחה על עצמה במסגרת "ההסכם הקיבוצי" ו"המכתב הנלווה" שנחתמו ואושרו לאחר מו"מ ארוך שנוהל בין הצדדים.

תמצית טענות הנתבעת

26. הנתבעת אינה חולקת על זכאות התובע לקבלת "תוספת ניהול", אך טוענת, כי לא סוכם, במסגרת "ההסכם הקיבוצי" ולא צוין במכתב הנלווה, כי תוספת זו תהווה חלק משכר היסוד או מערך שעת עבודה של התובע, אלא כ"תוספת אישית" בשיעור שפורט במכתב הנלווה.

27. "תוספת הניהול" שולמה לתובע לתקופה מ-11/02 עד 4/03 שלא כדין, ובניגוד להוראות סמנכ"ל למנהל ומשאבי אנוש בנתבעת, מר שאול רותם. מדובר בתשלום ששולם מחמת טעות וזו תוקנה ב-5/03.

28. גם אם ניתנה הבטחה לתובע, הרי זו ניתנה בחוסר סמכות וקיים צידוק חוקי לבטלה בשל שיעורה המופרז.

29. הנתבעת כרשות סטוטורית כפופה להוראות הממונה על השכר במשרד האוצר ולהוראות [סעיף 29 לחוק יסודות התקציב](#). הממונה על השכר אכן אישר את הוראותיו של מר רותם לגבי אופן חישוב התוספת כתוספת אישית, אך לא ניתן אישור הממונה על השכר לתשלום התוספת כחלק משכר היסוד, כטענת התובע והממונה לא נתבקש לעשות כן. ודי בכך כדי לדחות התביעה.

30. הנתבעת חולקת על טענת ההפליה.

עמדת הממונה על השכר

31. הממונה תומך בטענות הנתבעת בכתב הגנתה.

32. הממונה על השכר אישר בחודש 2/05 את תוספות השכר ששולמו לעובדים על פי ההסכמים הקיבוציים שהיו קיימים עד ה-17/2/05 ולא תוספות שכר ששולמו לעובדים

ביתר ושלא על פי "ההסכמים הקיבוציים", כדוגמת תוספת הניהול שהתובע טוען לתשלומה.

33. הממונה על השכר אישר את הוראות ההסכמים הקיבוציים והתוספות השונות שהובאו לידיעתו. "ההסכם הקיבוצי" על נספחיו הובא לאישורו ביום 28/2/04. הממונה על השכר מעולם לא נתן אישור להסכם החורג, אשר התובע טוען למימושו ולתשלומו.

34. הממונה אישר את התוספות שפורטו ב"הסכם הקיבוצי", לרבות "תוספת הניהול", אולם מדובר באישור כ"תוספת מיוחדת", כפי שהובאה לידיעתו ונדרש לאשרה ולא כחלק משכר היסוד וכלל מרכיבי שכרו של התובע.

35. מדובר בהסכם חורג הנדרש לאישור מפורש של הממונה על השכר ובדרך כלל בכתב. במקרה הנדון לא הוכח אישור שכזה. מדובר בהטבת שכר שאינה נהוגה בקרב עובדי המדינה ובנסיבות אלה מדובר בהסכם בטל.

36. גם התוספת ששולמה לתובע כתוספת אישית ייחודית (שאינה מחושבת במסגרת ערך השעה), מכוח "המכתב הנלווה" הינה תוספת חורגת אשר ללא אישור הממונה הייתה תוספת בטלה.

37. הממונה נדרש גם לטענת ההפליה וטוען, כי התובע לא הוכיח הבסיס העובדתי לטענתו.

38. ובאשר לזכאותו של סמוארה, נטען, כי לאחר בחינת החומר הרלוונטי נמצא, כי אין הצדקה להתערב בתשלום התוספת בגמלתו, שכן תנאי פרישתו נופלים מאלו של עובדים אחרים שפרשו לאחר מכן ובכללם התובע אשר פרש בחודש 12/05. כמו כן נטען, כי כאשר מדובר בהטבה בלתי חוקית לא ניתן לקבלה אף אם ניתנה לאחר.

המחלוקות

39. השאלה העיקרית העומדת לדיון בתיק זה, האם סוכם, כי לתובע תשלום "תוספת הניהול" כחלק משכר היסוד ועל כלל מרכיבי השכר, כטענתו, לאור האמור במכתב הנלווה (נספח ב' לכתב התביעה).

40. האם תשלום "תוספת הניהול" כחלק משכר היסוד נדרשה לאישורו המפורש של הממונה על השכר, ואם כן, האם ניתן האישור.

41. האם "תוספת הניהול" שולמה לתובע לתקופה מ-11/02 עד 4/03 בטעות. ואם כן, האם זכאית הייתה הנתבעת לבטל תשלום ההטבה מ-5/03.

המצב המשפטי

42. על פירושו של "הסכם הקיבוצי" חלים דיני החוזים הרגילים, ובראשם ההוראה שבסעיף 25(א) לחוק החוזים (יחלק כללי), שעל פיו יפורש הסכם על פי אומד דעתם של הצדדים. רק מקום שאומד דעתם של הצדדים אינו עולה מההסכם עצמו, יתייחס בית הדין לנסיבות העניין (כלשון סעיף 25, כאמור).

(בג"צ 306/86 מדינת ישראל - בית הדין הארצי, פ"ד מא) (2) 639; דב"ע מט/55-3 תמר בשיסט - קרית אתא, פד"ע כא 221; דב"ע מח/4-22 ההסתדרות הכללית - מדינת ישראל, פד"ע יט 461).

המטרה בפירוש הוראה ב"הסכם הקיבוצי" היא לתת תוקף לרצונם האמיתי של הצדדים, לאומד דעתם האמיתי, על פי התנאים שהיו קיימים בעת עריכת ההסכם.

(דב"ע 400022/98 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - מדינת ישראל, משרד השיכון, לא פורסם).

הדרך הטובה ביותר לגילוי כוונות הצדדים, היא לראות את החוזה כשלמות, לעמוד על מהותו ומטרתו ולאור אלה - לפרש את החוזה על קטעיו.

על כך עמד גם כב' הנשיא אדלר במסגרת מאמרו, ס' אדלר "הסכמים קיבוציים: מסגרת, תחולה ותיאום", ספר בר ניב (תשמ"ז) 17.

"יש להבין את ההסכמים בשלמותם, לשקול את כל הנתונים המבהירים את מטרות ההסכמים, ולהחליט על סמך ההקשר התעשייתי. השופט ילמד את מטרות "ההסכם הקיבוצי" מכל מקור אמין העשוי להשליך אור על מטרה זו".

פרשנות של ביטוי או כינוי בו השתמשו הצדדים, אינה עומדת בהכרח ברשות עצמה, אלא יש לתת לה את המשמעות כפי שעולה ומתבקש מתוך ההסכם כולו כשלמות, כמקובל באותו תחום, למען השגת מטרתו של ההסכם. (ראה: בג"צ 567/87 גוניק ואח' נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח' פד"י מב) (4) 693).

"המכתב הנלווה"

43. הזכאות של התובע לקבלת "תוספת הניהול" מקורה ב"מכתב נלווה" (ללא תאריך) ל"הסכם הקיבוצי" החתום על ידי ראש מחלקת משאבי אנוש בנמל אילת, פנחס חזן.

44. על מנת שהתובע יהא זכאי לתוספת השכר באופן המשפיע על ערך שכר השעה, עליו הנטל להוכיח, כי אכן ה"מכתב הנלווה" הינו חלק בלתי נפרד מ"ההסכם הקיבוצי", נחתם על דעת כל הצדדים ל"הסכם הקיבוצי" תוך מתן הסכמה מפורשת לשלם את התוספת הנ"ל כגרסתו.
45. אקדים ואומר, כי התובע לא עמד בנטל הנ"ל מהסיבות שיפורטו להלן.
46. מעיון ב"הסכם הקיבוצי" שנרשם כדן (נספח א' לתצהירה של אידה שפירא) עולה, כי הצדדים ל"הסכם הקיבוצי" ביקשו להסדיר בהסכם עבודה קיבוצי חדש, את סדרי עבודתם, לרבות תנאי עבודתם של עובדי הגוררות המפורטים בגוף ההסכם ובנספחים שצורפו לו כחלק בלתי נפרד (נספחים א' עד ח').
47. עוד צוין בגוף "ההסכם הקיבוצי" על מתן תמורה לכלל העובדים בגין השינויים המפורטים בהסכם המסתכמת בשיעור 7.5% לשכר המשולב בתנאי "שיפטינג" (סעיף 16 ל"הסכם הקיבוצי"). לרבות מענק חד פעמי ופירוט שמם של העובדים עליהם יחול הסעיף (נספח ה' ל"הסכם הקיבוצי").
48. ב"הסכם הקיבוצי" דאגו הצדדים לפרט את ההטבות לרבות את אופן החישוב של ההטבות לאחר שאלה הושגו במו"מ ממושך שארך למעלה משנה כפי שהעידו כל הצדדים בפני.
49. אבי אזולאי, יו"ר ההסתדרות במרחב אילת, אישר בעדותו, כי כל תוספות השכר וההטבות השונות למיניהן פורטו בנספחים ל"הסכם הקיבוצי" על פי דרישת רשות הנמלים (עמ' 15 לפרוטוקול). למרות זאת, "תוספת הניהול" שהוענקה אישית לתובע וליחזקאל סמאורה וכן זכויות נוספות שהוענקו באופן אישי ב"מכתב הנלווה", לא פורטו באחד הנספחים ל"הסכם הקיבוצי". עובדה זו מעוררת תמיהה.
50. ב"מכתב הנלווה" גם לא צוין אופן החישוב של "תוספת הניהול", למרות שאופן החישוב של התוספת הוא זה שהיה במחלוקת בין הצדדים במשך כל המו"מ ומחלוקת זו עיכבה את חתימת "ההסכם הקיבוצי", לגרסת התובע ועדיו. מדובר, ללא ספק בהטבה ייחודית שהינה בבחינת תוספת שכר על פי החישובים שטוען להם התובע. מדובר בתוספת שכר אישית שעלותה הינה אלפי שקלים מידי חודש ובנסיבות אלה, אין זה סביר והגיוני, כי הצדדים לא מצאו לנכון לפרט את אופן החישוב ב"ריש גלי" ב"מכתב הנלווה".

51. "המכתב הנלווה" לא נושא תאריך. "המכתב הנלווה" אינו נושא את חתימות כל הצדדים שחתמו על "ההסכם הקיבוצי", היינו גם של נציגי רשות הנמלים (מעבידתו דאז של התובע - י.ה.), דסקל יחזקאל ושפירא אידה, אלא רק את חתימות נציגי העובדים ונציגי נמל אילת.

52. ובאשר לרקע לחתימת "המכתב הנלווה".

הצדדים שחתמו על "המכתב הנלווה" העידו, כי "המכתב הנלווה" נחתם במשרדו של אבי אזולאי, יו"ר ההסתדרות במרחב הנגב. גיא גילרון, התבקש להסביר מדוע תוספת כה מהותית, מבחינת ערכה הכספי, שאושרה לתשלום רק לאחר מו"מ כה ארוך בדבר אופן חישוב התוספת, לא קיבלה ביטוי ב"הסכם הקיבוצי" או בנספחיו וכך השיב:

"יש נתינה וקבלה. החלק של הנתינה נמצא בהסכם והחלק של הקבלה לא סוכם כמעט עד היום האחרון בגלל תוספת הניהול הזאת, שהייתה הצעה שהיא תהיה בשורה התחתונה והצד השני לא הסכים לחתום ורק במשרד של אזולאי ישבו בישיבה האחרונה, הסכימו על כל הנתונים האלה ושזה יהיה בשורה העליונה בנוכחותו" (עמ' 20 לפרוטוקול).

ומאוחר יותר השיב לאותה שאלה: **"מדובר בעניין משפטי" (עמ' 21 לפרוטוקול).**

53. אין ספק, כי מדובר בתשובה עמומה ובלתי מספקת.

54. גם התובע אישר בעדותו, כי "המכתב הנלווה" היה מסמך עיקרי שהוא לב ההסכם (עמ' 11 לפרוטוקול).

55. התובע נשאל:

"ש: תסביר לי איך שתוספת משמעותית של יו"ר הועד מקבלת ביטוי בפתק שכותב ראש מחלקת משאבי אנוש בנמל?"

ת: הוצג בפניי שזה המסמך העיקרי של כל ההסכם" (עמ' 11 לפרוטוקול).

56. כשנשאל התובע בחקירתו הנגדית, כיצד מסביר את העובדה שבמשך כשנתיים נוהל מו"מ ובכל זאת התוספת המשמעותית כל כך בשכרו לא נרשמה כלל ב"ההסכם הקיבוצי" או בנספחיו, השיב:

ת: "כי זה מה שנאמר לי במו"מ על ידי הצד השני ובתלוש זה זהה לנמל אשדוד שבו משולמת תוספת כזאת ושמונו אותו על השולחן ואמרנו שאם התוספת תהיה זהה לזאת ונאמר לנו שכן. אני כאיש מאמין האמנתי." (עמ' 11 לפרוטוקול).

57. כשנשאל התובע מדוע לא טרח לבקש ממר חזן לרשום שהתוספת הזו היא רכיב לערך שעה, השיב:

"ת: זה המסמך שהודפס. לא אני הדפסתי אבל הצד השני הביא אותו ואנחנו חתמנו עליו והוסבר לנו המשתמע על ידי יו"ר מועצת הפועלים ורב חובל הנמל". (עמ' 11 לפרוטוקול).

58. אף תשובתו של התובע בלתי מספקת, כדי לתמוך בגרסתו.

כוונת הצדדים וגמירות דעתם

59. בישיבה בה נחתם "המכתב הנלווה" נכחו וחתמו, אבי אזולאי - יו"ר ההסתדרות במרחב אילת גיא גילרון, רב חובל נמל אילת וראש מחלקת הים בנמל אילת, פנחס חזן, מנהל הנמל גולבר גדעון והתובע.

60. עדיי התובע, אבי אזולאי וגיא גילרון, אישרו, כי השתתפו במו"מ לחתימת ה"הסכם הקיבוצי" ו"המכתב הנלווה" וכי הוסכם ש"תוספת הניהול" תשולם לתובע כפי שנהוג בנמלים אחרים, היינו כחלק מרכיב "ערך השעה" ושלא כתוספת בפני עצמה.

61. שאול רותם סמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש ברשות הנמלים, אישר בתצהירו, כי ההערה שרשם על גבי "המכתב הנלווה", משקפת את אשר סוכם במו"מ הקיבוצי לגבי שני העובדים. רותם לא חלק על העובדה, כי עובדים מקבלים "תוספת ניהול" כחלק משכר היסוד, אך לא בהכרח בתפקידו של התובע ובנמל אילת ואין להסיק ממקרים אלה למקרהו של התובע (עמ' 43 לפרוטוקול). רותם הבהיר בעדותו, כי חתימתו כסמנכ"ל לכח אדם ומשאבי אנוש בנתבעת, היא זו הנותנת תוקף להסכמי עבודה ברשות הנמלים וזאת בנוסף לאישור הממונה וכי הנהלת נמל אילת ומועצת הפועלים באילת, וחברי הוועדים ידעו היטב מי הוא הגורם המוסמך ואיזו חתימה מחייבת וכי כל ההסכמות מותנות בתנאי עד למתן אישור סופי (עמ' 40 לפרוטוקול).

מר רותם, ראה בתשלום "תוספת הניהול" לתובע כחלק משכר היסוד כמחטף או חוסר הבנה של הנהלת נמל אילת ואין זה מקרה חריג, שכן היו מקרים כאלה בעבר (עמ' 41 לפרוטוקול).

מר רותם אישר, כי כל שסוכם, כי התוספת הנ"ל תינתן במתכונת שאושרה על ידו כתוספת עצמאית קבועה וככזו, אושרה על ידי הממונה על השכר.

62. ואמנם שאול רותם, הביע מיד את עמדת רשות הנמלים בהערה על גבי "המכתב הנלווה" באשר לאופן תשלום "תוספת הניהול". נראה, כי מר רותם היה מודע למחלוקת באשר

לאופן חישוב התוספת ועל רקע עובדה זו כתב את הערתו על גבי "המכתב הנלווה". עובדה זו תומכת במסקנה, כי לא הוכחה גמירות דעת, באשר לאופן חישוב "תוספת הניהול" בין נציגי רשות הנמלים לבין אלה שחתמו על "המכתב הנלווה".

63. אידה שפירא, ששימשה כממלאת מקום ראש אגף משאבי אנוש בנתבעת והשתתפה כנציגת רשות הנמלים בגיבוש הסכמי העבודה ברשות ואף חתמה על ה"הסכם הקיבוצי". ציינה בתצהירה, כי בהתאם לנוהלי הרשות, הסמכות לאשר תשלומים על פי ההסכמים הקיבוציים הייתה בידי מר רותם, בתפקידו כסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש או בסמכותה מכוח האצלת הסמכות אליה (עמ' 28 לפרוטוקול).

64. במקרה הנדון דאגה להמציא הוראות ביצוע למנהל נמל אילת וראש אגף הכספים, בגין כל התשלומים שפורטו ב"הסכם הקיבוצי" ובנספחיו, לרבות בדבר אופן חישוב תשלום "תוספת הניהול" על פי ההנחיה המפורשת של מר שאול רותם. הוראה זו קיבלה ביטוי מפורש במכתבה מיום 6/11/02 (נספח ג' לתצהיר). למרות ההוראה הנ"ל שולמה לתובע תוספת באופן המשפיע על ערך השעה מ-11/02 עד 4/03 ובטעות. כשהתגלתה הטעות, ניתנה מיד הוראה לנמל אילת במכתבים מיום 23/2/03 ומיום 24/3/03 לתקן הטעות ולנכות ההפרשים (נספח ד' לתצהיר).

65. אכן הוכח, כי כל התשלומים על פי "ההסכם הקיבוצי" ונספחיו, נדרשו לאישורו וחתמתו של שאול רותם. הוכח, כי גם פנחס חזן, שחתום על "המכתב הנלווה" ושהיה שותף ל"הסכמה" במשרדו של אבי אזולאי, העביר לאישורו של מר רותם, את כל המסמכים והנספחים ל"הסכם הקיבוצי" טרם ביצוע התשלומים. ואכן כל התשלומים וההטבות שפורטו בנספחים ל"הסכם הקיבוצי" אושרו על ידי מר רותם, בציון הסימן "וי" למעט הסייג שפורט על ידו באשר לאופן חישוב "תוספת הניהול" (עדות אידה שפירא, עמ' 27 לפרוטוקול).

66. אידה שפירא העידה בנקודה זו, כי מר חזן היה מודע להערה שהוסיף מר שאול רותם על גבי "המכתב הנלווה", ואישרה, כי נפגש עם שאול רותם לצורך קבלת אישורו לביצוע התשלומים (עמ' 28 לפרוטוקול). עדותה לא נסתרה.

שיעור תוספת הניהול

67. עדיי התובע אישרו, כי לא נתנו דעתם לשיעור "תוספת הניהול" על פי גרסת התובע, עובר לחתימת "המכתב הנלווה".

68. מדובר למעשה, בהטבה אישית בנוסף לתוספות השכר שקיבל התובע כמו כלל עובדי הגוררות, במסגרת "ההסכם הקיבוצי" אשר עולה כדי 7.5% לשכר המשולב (סעיף 16

ל"הסכם הקיבוצי"), כאשר כלל ההטבות שקיבלו אנשי מח' הגוררות במסגרת ה"הסכם הקיבוצי" עולות כדי 20% - 25% (עדות גיא גילרון עמ' 21 לפרוטוקול).

69. אבי אזולאי הודה בעדותו, כי לא בדק את התלוש של התובע או של אחרים כאשר נשאל בחקירתו לגבי שיעור ההטבה ולא ידע להעיד באשר לשיעורה (עמ' 18 לפרוטוקול).

70. גיא גילרון סבר, כי מדובר בהפרש של מאות שקלים, אולם אישר, כי תוספת שכר לעובד מסוים באלפי שקלים הניתנת לו בהסכם אחד הוא עניין שלא מקובל (עמ' 21 לפרוטוקול).

71. אם אכן כל הנוכחים בישיבה שבה נחתם "המכתב הנלווה" לא היו מודעים לשיעור התוספת, שאישרו את תשלומה, כיצד ניתן לומר, כי אכן הוכחה גמירות דעת של הצדדים ל"הסכם הקיבוצי" לאשר לתובע תוספת שכר של אלפי שקלים בנוסף להטבות הנוספות שקיבל בעקבות "ההסכם הקיבוצי".

ההבטחה המינהלית

72. התובע טוען בסיכום טענותיו, כי "הבטחות יש לקיים".

73. הבטחה מינהלית הינה מפורשת וברורה. היא ניתנת על ידי הגוף המוסמך שבכוחו למלא אחר ההבטחה מתוך כוונה שיהיה לה תוקף משפטי מחייב.

74. על התובע הנטל להוכיח, כי "המכתב הנלווה" הינו בבחינת הבטחה מינהלית.

75. במקרה הנדון, לא הוכח, כי לתובע ניתנה הבטחה מחייבת לקבלת "תוספת הניהול" כחלק משכר היסוד. לא הוכח, כי נותני ההבטחה (החתומים על "המכתב הנלווה") היו בעלי הסמכות לתיתה וכי התמלאו התנאים על מנת לקשור את הרשות המנהלית להבטחתה כמחייבת (ע"ע 701008/98 מאיר בנימין נ' שר האוצר ואח' שפורסם בפד"ע לח' עמ' 721).

76. לא הוכחה הבטחה מינהלית מפורשת וברורה שהתגבשה במסמך כתוב, כפי שעולה מתוכנו של "המכתב הנלווה".

77. במכלול הנסיבות שפורטו לעיל הוכח, כי גם אם התקבלה הסכמת הנוכחים בישיבה שבסופה הוחלט על הענקת תוספת השכר לתובע, אין מדובר בהסכמה אשר יש בה לחייב את הנתבעת, רשות הנמלים, (דאז - י.ה.) שכן לא הוכח, כי נציגיה המוסמכים, נתנו הסכמתם לשלם את התוספת כגרסת התובע.

לסכום

78. מכל שנאמר לעיל מסקנתי, כי:

א. ה"מכתב הנלווה", שהוא המקור המשפטי לתשלום "תוספת הניהול", אין לסווגו כחלק מהוראות "ההסכם הקיבוצי" המחייבות את הצדדים להסכם.

ב. למרות שלב לבה של המחלוקת הייתה אופן חישוב "תוספת הניהול" - סוגיה זו לא קיבלה ביטוי ב"מכתב הנלווה".

ג. לא הוכחה כוונת הצדדים ל"ההסכם הקיבוצי" לרבות גמירות דעתם להעניק את ההטבה הכספית הנ"ל, כגרסת התובע.

79. די באמור לעיל, כדי לקבוע, כי התובע לא עמד בנטל המוטל עליו להוכיח גרסתו, כי אכן זכאי לקבל "תוספת הניהול" כחלק משכר היסוד בשל טענתו, כי כך הובטח לו, או סוכם עימו בהבטחה מחייבת.

אישור הממונה על השכר

80. למעלה מן הדרוש יצויין, כי מקובלת עלי טענת הנתבעת, כי אף אם הייתה "הסכמה" בין נציגות העובדים ובין המעסיק, כפי שטען התובע, הרי ללא אישור הממונה על השכר במשרד האוצר אין דרך חוקית לשלם לתובע את מבוקשו.

81. אין ספק, כי אם אכן הייתה מתקבלת גרסת התובע, הרי מדובר בהטבה אישית אשר שיעורה החודשי הסתכם באלפי שקלים, גם לגרסת התובע (סעיף 14 לתצהיר). התובע הצהיר, כי בגין ביטול ההטבה הופחת שכרו בסכום ממוצע של 6,000 ₪ לחודש. בחקירתו נאלץ התובע לסגת קמעה מהצהרה זו, אך לא חלק על העובדה, כי מדובר בהפחתה של אלפי שקלים לחודש בשים לב למספר השעות הנוספות שעבד באותו חודש (עמ' 10 לפרוטוקול מיום 6/2/06).

גם אידה שפירא בעדותה אישרה, כי מדובר בהטבה של אלפי שקלים (עמ' 27 לפרוטוקול).

82. אמנם התובע ועדיו הגדירו את התוספת הנ"ל כ"תוספת ניהול", אולם לטעמי, מדובר בתוספת שכר העולה בנסיבות מסוימות לכדי אלפי שקלים בחודש וככל שהוכח, מדובר

בתוספת שכר חריגה, אשר נדרש אישורו המפורש של הממונה על השכר לתשלומה בהתאם [לחוק יסודות התקציב](#).

83. הנתבעת פנתה לממונה על השכר לקבלת אישור להטבות הכספיות ותוספות השכר שפורטו ב"הסכם הקיבוצי" ובנספחים, אולם לא הוכח מפי התובע, כי נתבקש אישור לתשלום "תוספת הניהול" כחלק משכר היסוד. בקשת הנתבעת והמסמכים שצורפו לתיק סותרים גרסה זו של התובע. אכן, ביום 23/2/04 פנה יחזקאל דסקל, סמנכ"ל למנהל ומשאבי אנוש (שמונה במקומו של מר רותם), אל הממונה על השכר לאישור הסכמי ההתייעלות והנספחים שנחתמו עם הסקטורים השונים ברשות הנמלים בשנים 2001 - 2003. צוין בין היתר במסמך, כי התבקש אישור באשר להסכם הקיבוצי הספציפי שבפנינו ל"תוספת ניהול" - 1 מלח בכיר + מנוען בכיר" (סעיף ו' למכתב נספח 4 לתצהיר התובע). בבקשה הנ"ל לא צוין אופן החישוב.

ואכן הבקשה, כפי שפורטה אושרה על ידי אהרון עוזיאלי במכתב מיום 23/2/04 (נספח 5 לתצהיר התובע).

84. נציג הממונה על השכר, אהרון עוזיאלי העיד, כי ככלל "הסכם קיבוצי" אינו מעניק תוספת אישית-שמית ובדרך כלל תוספות ניהול אישיות אינן מאושרות על ידי הממונה ככאלה, אלא מדובר בתוספות רוחביות (עמ' 34 לפרוטוקול).

העובדה שהעד לא שלל את העובדה, כי אם הייתה פנייה של רשות הנמלים, לממונה על השכר לתשלום על כלל מרכיבי השכר, יכול והייתה תוספת זו מאושרת, אינה מועילה למקרה שבפנינו, שכן במקרה הנדון הוסיף, כי לא כך היו פני הדברים, ולא ניתן אישור מפורש, שכן לא הייתה פניה שכזו.

85. לפיכך, לאור העובדה, כי מדובר בתוספת שכר חריגה שלא קיבלה אישור הממונה, לרבות עמדת הממונה כפי שהובעה בכתב, חקירתו של מר עוזיאלי, והראיות שבתיק, לא הוכח, כי הממונה אישר את תוספת השכר החריגה הנ"ל, שכן מעולם לא ביקשה רשות הנמלים דאז מאת הממונה לאשרה כתוספת למרכיב בשכר, אלא כתוספת שקלית נקובה ולפיכך, יש לדחות את טענת התובע בעילה זאת.

טענת ההפליה

86. התובע לא הוכיח כל בסיס עובדתי לטענת ההפליה הנטענת על ידו. ראשית גם בעניינו של יחזקאל סמאורה, הופסק תשלום ההטבה כחלק משכר היסוד החל ממשכורת 5/03. יחזקאל סמאורה, אכן קיבל את מרכיב "תוספת הניהול" בגמלתו, אולם נטען והוכח, כי תנאי הפרישה של סמאורה סוכמו במסגרת הסכם עידוד פרישה. במהלך חקירתו של מר

עוֹזִיָאֵלִי העלה העד ספיקות באשר לאישור הסכם פרישתו של סמאורה, אולם בסיכום טענותיו, טען הממונה, כי לאחר בחינת הנסיבות הספציפיות של תנאי פרישתו והחומר הרלוונטי, לא מצא הצדקה להתערב בתשלום התוספת בתנאי הגמלה, שכן תנאי פרישתו נופלים מאלו שאושרו לעובדים אחרים שפרשו לאחר מכן, לרבות התובע.

87. השוואת תנאי עבודתו ושכרו של התובע לתנאי עבודתם ושכרם של עובדים בנמלים אחרים, אינה יכולה להוות בסיס עובדתי לטענת הפליה.

88. הפליה פסולה היא התייחסות שונה אל שווים ויש להבחין בינה לבין אבחנה עניינית ומוצדקת בין שונים. יש להבדיל תמיד בין הפליה פסולה לבין אבחנה מותרת. כאשר המבחן הוא, כי לצורך המטרה הנדונה ליתן יחס שווה אל בני אדם, אשר לא קיימים ביניהם הבדלים של ממש, שהם רלוונטיים לאותה מטרה. אם אין מתייחסים אליהם יחס שווה, כי אז בפנינו אפליה. לעומת זאת, אם ההבדל או ההבדלים בין אנשים שונים הינם רלוונטיים למטרה הנדונה, אזי תהיה זו אבחנה מותרת, אם מתייחסים אליהם, לצורך אותה מטרה, יחס שונה ובלבד שההבדלים ההם מצדיקים זאת (בג"צ 104/87 ד"ר נבו נ' בית הדין הארצי לעבודה פד"י מד (4) 749, 754).

89. שאול רותם בעדותו, התייחס לסוגיית ההפליה וטען, כי אין להשוות את תנאי עבודתם של עובדי נמל אילת לתנאי עבודתם של עובדי נמלים אחרים, ומהטעם, כי יש לבחון את התפקידים והסמכויות של מי מהעובדים שזכו בתוספת ניהולית, לרבות תפקידם הניהולי והיקף פעילותם ובסוגיה זו קיימים הבדלים בהיקפי הפעילות בין נמל אילת לנמלים אחרים (עמ' 43 לפרוטוקול). טענה זו לא נסתרה מפי התובע, עליו מוטל הנטל להוכיח טענתו.

90. אין די בטענת התובע, כי עובד זה או אחר, בנמל אילת או בנמלי ים אחרים מקבל "תוספת ניהול", כדי לקבוע, כי באפליה מדובר.

91. התובע לא הוכיח טענתו, כי הופלה בשכרו בשל היותו יו"ר ועד עובדים.

92. לפיכך, יש לדחות את טענת התובע ברכיב זה.

טענת הטעות

93. למעלה מן הדרוש יצוין, כי הנתבעת השכילה להוכיח, כי "תוספת הניהול" ששולמה לתובע בתקופה מ-11/02 עד 4/03 כחלק משכר היסוד, שולמה מחמת טעות ובניגוד להוראתו המפורשת של שאול רותם והוראות התשלום שנשלחו על ידי אידה שפירא מטעמו בדבר אופן חישוב התוספת מ-6/11/02 ואף לאחר מכן.

94. אידה שפירא, העידה, כי הטעות לא התגלתה, אלא כעבור מספר חודשים, שכן היו עסוקים בחתימה על 28 הסכמים בתקופה של שנה וחצי וסמכו על הנהלות הנמלים, כי מבצעות את ההוראות על פי אישורי ההנהלה הראשית. ואכן הטעות התגלתה בינואר-פברואר 2003 ובעקבות כך נשלחו מכתביה ומכתבו של יחזקאל דסקל ליישם את ההוראות הביצוע.

95. בנסיבות אלה, יש לדחות את טענת התובע בסיכום טענותיו, כי יש לראות בתשלום "תוספת הניהול" כחלק משכר היסוד למשך מספר חודשים, תמיכה לגרסתו בדבר זכאותו.

96. לאור הטעות, שהוכחה בפני ולאור פסיקת בית הדין הארצי לעבודה שצוטטה מפי הנתבעת ([ע"ע 39/99 אסרף יהושע נ' מדינת ישראל](#) פד"ע לז' 179) לא קמה לתובע כל זכות משפטית להנצחת הטעות שטענה התובעת בכך ששילמה לו תשלומי יתר בשכרו.

סוף דבר

97. מכל שנאמר לעיל, תביעת התובע לתשלום הפרשי שכר, לרבות עגמת נפש - לא הוכחה ולפיכך יש לדחותה.

98. התובע ישלם לנתבעת הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בשיעור 5,000 ₪ + מע"מ.

99. זכות ערעור תוך 30 יום מיום המצאת פסק הדין, לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים.

100. המזכירות תמציא פסק הדין לצדדים בדואר רשום עם אישור מסירה.

ניתן היום 15 באוקטובר, 2006 (כ"ג בתשרי תשס"ז) בהעדר הצדדים.

י. גלטנר-הופמן, שופטת

יהודית גלטנר הופמן 54678313-2678/04

סגנית שופט ראשי

קלדנית: רות רחמים.

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה