בית המשפט המחוזי בבאר שבע

עמ"ש 56658-09-19 ב.ה. ואח' נ' ח'

בפני **כבוד השופטת (בדימ') ש' דברת – אב"ד**
כבוד השופט ג' גדעון
כבוד השופטת ג' לוין

מערער **ש.ב.ה.**
ע"י ב"כ עוה"ד אברהם אמיר

נגד

משיבה **א.ח.**
ע"י ב"כ עוה"ד יגאל בן חיים

פסק דין

השופטת ג' לוין:

לפנינו ערעור על פסק דינו של בית המשפט לענייני משפחה באשדוד (כב' השופטת ע' גיא) שניתן ביום 30.6.2019 בתלה"מ 10184-06-18.

רקע והליכים

1. הצדדים, בני זוג לשעבר, נישאו בשנת 1984. בתקופת הנישואין, החל מפברואר 1985, עבד המערער בחברת *********. גם לאחר הנישואין המשיך המערער לעבוד במקום עבודה זה, עד לשנת 2016, כפי שיפורט להלן.
הצדדים התגרשו בשנת 2002.

ביום 20.10.2004 חתמו הצדדים על הסכם שקיבל תוקף של פסק דין בבית המשפט לענייני משפחה באשדוד.
ההסכם הסדיר, בין היתר, את ענייני הממון והרכוש הקשורים לנישואין. בסעיף 4 להסכם נקבע:

"**זכויות במקום העבודה**

א. הצדדים מסכימים כי כל זכויות מכל מין וסוג שהוא אשר הצטברו ע"ש הבעל ממקום עבודתו (*********) ואשר נצברו מיום תחילת עבודתו ועד ליום 1/01/2002, יחולקו עם מועד פרעונם בין הצדדים בחלקים שווים.

ב. למען הסר ספק זכויות הבעל במקום העבודה משמעם, קרנות השתלמות, פיצויי פיטורין, פיצויים, קופות גמל, קופות מנהלים, פנסיה תקציבית באם יהיה זכאי

לכך הבעל וכן כל זכות אחרת שמקום העבודה מפריש לטובת הבעל כמו גם זכויות ממקומות עבודתו הקודמות אשר הועברו למקום עבודתו הנוכחי באם הועברו".

2. ביום 19.6.2016 חתם המערער על "**הסכם הדדי להפסקת יחסי עבודה**" עם ********** בע"מ (להלן: "**החברה**"). על פי ההסכם, המערער הפסיק עבודתו בחברה ביום 31.7.2016. בהסכם נקבע כי:

> **"מיום הפסקת העבודה ועד מועד קרות האירוע הפנסיוני כהגדרתו בסעיף 3 ב' להלן, תשולם לפורש על ידי החברה או גוף אחר שיקבע על ידה (להלן – "התאגיד המשלם"), כגון מבטחים מוסד לביטוח סוציאלי של העובדים בע"מ (לעיל ולהלן – "מבטחים") קצבה חודשית בסך 11,520 (במילים: אחד עשר אלף חמש מאות עשרים) ₪ ברוטו (להלן – "הקצבה" או "הקצבה החודשית")**

הוסכם גם כי בהגיע מועד הזכאות לקבלת פנסיית זקנה או פנסיית נכות מקרן הפנסיה "מבטחים", תפקע הזכאות לקצבה מהחברה.

בנוסף הוסכם, כי עם הפסקת העבודה יקבל המערער מהחברה, בנוסף לקצבה האמורה, את הסכומים והזכויות כדלקמן:

> **"א. מענק ופיצוי פרישה בסכום כולל של <u>177,656 (מאה שבעים ושבעה אלף שש מאות חמישים ושישה) ₪ ברוטו.</u>**
> **סכום המענק הנ"ל יעודכן למן מועד חתימת הסכם זה ועד ליום הפסקת העבודה בשיעור המשוקלל של שיעור הגידול בתקופה הנ"ל, ככל שיחול, בשכר הנקוב התואם את דרגת הפורש במועד חתימת הסכם זה, כתוצאה מהסכמי תוקפת היוקר ו/או כתוצאה מהסכמים קיבוציים שיחולו על דרגתו של הפורש עד לסיום יחסי העבודה ורק כתוצאה מהסכמים אלו.**
> **ב. כל יתרות הזכות המגיעות לפורש בשל התקופה שעד יום הפסקת העבודה: דמי הבראה, דמי ביגוד, פדיון חופשה, הפרשי גמול השתלמות, יתרת זכות בקרן ההשתלמות הדולרית למי שזכאי לקרן כזו וכיו"ב...".**

יוער כי עם הפסקת העבודה בחברה המערער לא קיבל פיצויי פיטורין אלא מענק ופיצויי פרישה בסך 177,656 ₪ (ר' מכתב ראש מינהל משאבי אנוש ב****** מיום 7.11.2018).

3. הפסקת עבודתו של המערער בחברה הובילה לחידוש ההתדיינות המשפטית בין הצדדים. ביום 4.5.2017 הגישה המשיבה בקשה לישוב סכסוך, ולאחר מכן, ביום 30.7.2017 הגישה המשיבה תובענה לאכיפת הסכם (תה"ס 65930-07-17).
בתביעה נטען כי המערער יצא לאחרונה לגמלאות ולפיכך קמה למשיבה הזכות לקבל את הזכויות המגיעות לה, לאור נזילות הזכויות שהצטברו במועד הקובע, ובמיוחד בקשר לפנסיה התקציבית המגיעה לה (סעיף 6 לתביעה). המשיבה ביקשה למנות אקטואר שיחווה דעתו בכל הקשור לזכויות המגיעות לה מכוח סעיף 4 להסכם, ולחייב את המערער בתשלום רטרואקטיבי בגין חלקה בפנסיה.

במסגרת התובענה הגיעו הצדדים להסכמות הבאות:

"...2. מוסכם בזאת כי כל הוראות הסכם הממון שאושר ביום 20.10.2004 יעמדו בתוקפם ויהוו בסיס לחלוקת הכספים המגיעים לאשה לשעבר מכח סעיף 4 לאותו הסכם.
3. על מנת לבחון את המגיע לגב' א.ח. (ב.ה.מ.), מוסכם בזאת כי ביהמ"ש ימנה אקטואר במעמד אישורו של הסכם זה אשר יקבל לידיו את כל המסמכים הנדרשים ממקום עבודת הבעל אם באמצעות הבעל ו/או באמצעות צווים שיועברו למקום העבודה ע"י פסיקתאות שיוגשו לחתימת ביהמ"ש ו/או על ידי פניה מטעם המומחה ישירות לגופים הרלוונטיים לאחר שהבעל לשעבר יחתום על כתב ויתור סודיות כלפי המומחה.
4. הצדדים ישאו בעלות האקטואר בחלקים שווים ביניהם.
5. הצדדים ישתפו פעולה עם האקטואר וימציאו לו את כל המסמכים הנדרשים במהירות האפשרית.

הסכמות אלה קיבלו תוקף של פסק דין (ביום 11.9.2017).

4. בהתאם להסכמות הצדדים, מונה האקטואר - רו"ח אבי יחזקאל.
במהלך עבודתו, לאחר שהצדדים קיבלו טיוטה של חוות הדעת, התגלעה בין הצדדים מחלוקת בשאלה מה דינה של הקצבה החודשית שמקבל המערער מהחברה (עד הגיע מועד הזכאות לפנסיה מ"מבטחים"), ומה דינו של המענק שקיבל המערער עם הפסקת עבודתו בחברה.

על פי חוות הדעת של האקטואר, ככל שלמשיבה זכאות לחלק יחסי מהקצבה שמקבל המערער מהחברה, חלקה עומד על 2,648 ₪ (השיעור המשותף הוא 53.67% לאור תקופת החיים המשותפים מתוך משך ההעסקה הכולל).

דוח האקטואר מתייחס גם לחלקה של המשיבה בפנסיה החזויה מ"מבטחים", וחלקה בקופות גמל שצבר המערער בתקופת החיים המשותפים.

האקטואר ערך תחשיב גם של מענק הפרישה וקופות גמל של התעשייה האווירית, שמסתכמים ב- 361,271 ₪. חלקה של המשיבה (בהינתן השיעור המשותף 53.7%) הוא 96,941.5 ₪.
האקטואר פנה לבית המשפט וביקש מענה לשאלה האם הקצבה החודשית שמשלמת החברה למערער עד גיל 67, ומענק ההסתגלות (היינו מענק ופיצוי פרישה) ששילמה בסך של כ- 177,000 ש"ח, הם נכסים בני איזון (פניה מיום 27.11.2018).

המענה לשאלות אלה – שמצויות במחלוקת קוטבית בין הצדדים – ניתן במסגרת פסק הדין.

<u>פסק הדין של בית המשפט לענייני משפחה</u>

5. בית המשפט לענייני משפחה דחה את טענת המערער, לפיה הקצבה החודשית מהחברה והמענק שקיבל, אינם נכס בר-איזון לפי ההסכם משנת 2004. בית המשפט עמד על כך שבהסכם עם החברה, התשלום הוגדר כ"קצבה", ופנה להגדרת המילה קצבה במילון אבן שושן, שם היא מוגדרת "**פנסיה, תשלום קבוע המשתלם על ידי מוסד פרטי או ציבורי לאדם שפרש ממקום עבודתו לעת זקנתו, או למי שאיבד את כושר עבודתו**".

בית המשפט הוסיף וקבע, כי למעט העובדה שהקצבה אינה משולמת על ידי גוף פנסיוני, כהגדרתו בחוק, מטרתה זהה לזו של פנסיה, כיוון שתשלום חודשי קבוע לאחר הפסקת העבודה נועד לייצר רצף תשלומים מבלי שהעובד יעבוד בפועל, וזאת עד לקבלת פנסיה מקרן הפנסיה.
בית המשפט לא מצא להידרש לטענות המערער לפיהן הקצבה מיועדת לכלכלת בני משפחתו, שכן לא מצא הסבר לכך שהמערער אינו עובד כיום.

6. בהיבט המשפטי ציין בית המשפט, כי אמנם הוראות החוק לחלוקת חיסכון פנסיוני בין בני זוג שנפרדו, תשע"ד-2014 (להלן: "החוק לחלוקת חסכון פנסיוני") אינן חלות במקרה של פרישה מוקדמת, אך אין בחוק כדי לשנות מהסכמות אליהן הגיעו הצדדים, או מן האופן שבו איזנו עד כה בתי המשפט את הזכויות הפנסיוניות. בית המשפט הפנה לבע"מ 4860/16, בו נפסק כי החוק לא שינה את המצב המשפטי ביחס לדיני השיתוף המהותיים בנוגע לחלוקת זכויות פנסיה בין בני זוג שנפרדו.
נפסק אפוא, כי העובדה שלא ניתן לאכוף את זכאות המשיבה לחלק מהקצבה באמצעות החוק לחלוקת חיסכון פנסיוני, אינה מאיינת את ההסכם משנת 2004, וניתן יהיה לאוכפו בלשכת ההוצאה לפועל.
בית המשפט ציין, כי בהסכם משנת 2017 לא טען המערער דבר ביחס לזכויותיה של המשיבה בכספי הקצבה, ואף מטעם זה הוא מנוע כיום מלטעון כי היא אינה זכאית לחלקה בקצבה.

7. על יסוד האמור, פסק בית המשפט כי המשיבה תקבל חלק גם ממענק ההסתגלות שקיבל המערער. בהקשר זה נקבע כי קיימת מניעות ו"השתק הגנה" כלפי המערער, נוכח ההסכם משנת 2017 המפנה להסכם משנת 2004, בו צוין מפורשות כי המשיבה זכאית למחצית מכל "זכות אחרת שמקום העבודה מפריש לטובת הבעל". נפסק כי כספי המענק ופיצויי הפרישה הם זכות שמקום העבודה הפריש לטובת המערער, ואין לקבל הטענה כי הצדדים נפרדו לפני 15 שנה.

<u>טענות המערער</u>

8. לטענת המערער, במועד עריכת ההסכם משנת 2004 לא עמדה למערער זכות לפרישה מוקדמת, זכות שאינה מוקנית לעובדים במשפט העבודה הישראלי. לטענתו, לא היה מקום להעניק למשיבה זכויות שלא היו קיימות ושלא נצפו על ידי הצדדים בעת עריכת ההסכם בשנת 2004. ההסכם פירט כל זכות וזכות שצבר המערער ממקום העבודה, מיום תחילת עבודתו ועד ליום 1.1.2002. אין בהסכם כל איזכור של קצבה בגין פרישה מהעבודה, מה גם שהקצבה שמשלמת החברה היום למערער אינה זכות שנצברה בתקופת הנישואין. לטענתו, הקצבה שמשלמת לו החברה אינה נובעת מחיסכון פנסיוני או מצבירה של העובד. זו תולדה של הסכם בין המערער לחברה שבא לעולם מתוך כדאיות כלכלית. נטען כי אומד דעת הצדדים בעת הפרידה ובעת כריתת ההסכם בשנת 2004 לא כלל שום זכויות מעבר לנקוב בהסכם.

9. המערער מדגיש כי כשהציעה לו החברה להפסיק את העבודה כנגד קצבה חודשית, הוא כבר היה נשוי בשנית ואב לשני ילדים נוספים. הצעת החברה למערער להפסיק את עבודתו ולקבל קצבה נולדה 15 שנים לאחר ההסכם משנת 2004, ואין לה כל זיקה לזכות שנצברה בתקופת נישואיו למשיבה. המערער, לדבריו, שקל את הצעת החברה והחליט, למען קיום לימוד תורה בכולל, להצטמצם להכנסה החודשית בגובה הקצבה. לטענתו, הייתה נתונה בידיו ההחלטה אם להיענות להצעה אם לאו, וככל שהיה ממשיך לעבוד, לא הייתה שום עילה לחלוקת זכויותיו עם המשיבה.

10. בפתח דיון לפנינו (ביום 1.1.2020) קיבל המערער המלצת בית המשפט, לפיה בנוגע למענק ופיצוי הפרישה בסך 177,656 ₪, המפורטים בסעיף 4א בהסכם הפרישה של המערער מ**********, המשיבה תהיה זכאית לחלקה היחסי לפי חוות הדעת האקטוארית.

<u>טענות המשיבה</u>

11. המשיבה בטיעוניה טוענת בראש וראשונה למניעות. היא מדגישה כי המערער לא העלה שום טענה בדבר אי שיתוף המשיבה בזכויות הפנסיה מטעם כזה או אחר, והסכים בשנת 2017 לאשרר מחדש את תוקפו של סעיף 4 להסכם משנת 2004, והסכים למנות אקטואר כדי לבחון את כלל הזכויות המגיעות למשיבה. רק לאחר קבלת חוות הדעת העלה המערער טענה חדשה שלא בא זכרה בשום כתב טענות. העלאת הטענות רק לאחר קבלת חוות הדעת נגועה, כך נטען, בחוסר תום לב.

12. תמיכה לטענה כי הקצבה מהחברה היא פנסיה מוצאת המשיבה בתלוש החודשי שמנפיקה החברה, עליו רשום "**פנסיה מוקדמת** ****". לטענתה, בהתאם להלכה הפסוקה, תשלומים שמקבל אדם ממקום עבודתו עם פרישתו הם נכס משותף אותו חולקים הצדדים. פנסיה מוקדמת באה בכלל זה גם מן הטעם שאדם היוצא לפנסיה מוקדמת, מסוגל לעבוד במקום עבודה אחר ולהגדיל הכנסתו. הפסיקה, כך נטען, אינה מבחינה בין פנסיה מוקדמת לפנסיה שאינה מוקדמת, וכל זכות שנצברת שמקורה מעבודה במהלך הנישואין, לרבות דמי הסתגלות, היא בת איזון.

<u>דיון והכרעה</u>

13. הצדדים נישאו בשנת 1984. על הצדדים חל חוק יחסי ממון בין בני זוג, התשל"ג-1973. הצדדים ערכו ביניהם הסכם, שאושר בהתאם לחוק. מאחר שהצדדים ערכו הסכם ממון, אין תחולה להסדר איזון המשאבים הקבוע בחוק, וההסדר הרכושי החל עליהם הוא בהתאם להסכם.

14. השאלה האם זכאית המשיבה לחלק בקצבה החודשית ובמענק ופיצוי פרישה שמשולמים למערער מהחברה, תוכרע איפוא על פי ההסכם משנת 2004 (שאושרר בשנת 2017). ההסכם קבע משטר של שיתוף, ביחס לכל הזכויות שהצטברו על שם המערער ממקום עבודתו, מיום תחילת עבודתו ועד ליום 1.1.2002, קרי במהלך החיים המשותפים. הצדדים פירטו בהסכם את הזכויות נשוא השיתוף:

קרנות השתלמות;
פיצויי פיטורין;
פיצויים;
קופות גמל;
קופות מנהלים;
פנסיה תקציבית באם יהיה זכאי לכך הבעל;
כל זכות אחרת שמקום העבודה מפריש לטובת הבעל.

15. המחלוקת בין הצדדים היא למעשה מחלוקת פרשנית אודות ההסכם. יש להכריע בה בהתאם לכללי הפרשנות הנהוגים בדיני חוזים. בהתאם לדין "**חוזה יפורש לפי אומד דעתם של הצדדים, כפי שהוא משתמע מתוך החוזה ומנסיבות העניין, ואולם אם אומד דעתם של הצדדים משתמע במפורש מלשון החוזה, יפורש החוזה בהתאם ללשונו**" (סעיף 25(א) לחוק החוזים (חלק כללי) התשל"ג-1973).

פרשנות החוזה מתחילה איפוא בלשון הכתובה. "**אין חולק שהלשון מהווה נקודת מוצא לכל הליך פרשני, ובין היתר נפסק כי כל זמן שלשון החוזה ברורה וחד משמעית וזו מלמדת באופן מפורש מהו אומד דעתם הסובייקטיבי של הצדדים, הבכורה בהליך הפרשני תינתן לה**" (ע"א 87/15 אורי צבי נורדן נ' גיורא גרינברג (ניתן ביום 16.10.2017) והאסמכתאות המובאות שם); ראו גם ע"א 5620/16 אופטיקה הלפרין בע"מ נ' Luxottica Group Spa (ניתן ביום 21.1.2020). במקרים בהם לשון החוזה אינה חד-משמעית יש להתחקות אחר אומד דעתם של הצדדים על רקע כלל הוראות החוזה ובאמצעות בחינת הנסיבות החיצוניות לו.

16. נמצא, כי השאלה האם יש למשיבה זכויות ביחס לקצבה החודשית ולמענק ופיצויי פרישה מהחברה תוכרע על פי לשון ההסכם משנת 2004 ועל פי אומד הדעת של הצדדים, בשים לב לכך שעסקינן בהסכם ממון בין בני זוג לשעבר, שנועד להסדיר את ענייני הרכוש והממון הקשורים לנישואי הצדדים בשנים 1984 – 2002.

ההסכם קבע את העיקרון בדבר חלוקה של הזכויות שמקורן בעבודת הבעל ב**** אשר הצטברו ע"ש הבעל מתחילת עבודתו ועד ליום 1.1.2002. ההסכם הוסיף ופירט מהן אותן זכויות. כן מופיעה בהסכם "הוראת סל" בדמות "**כל זכות אחרת שמקום העבודה מפריש לטובת הבעל**".

17. אין חולק כי אין בהסכם התייחסות מילולית לפנסיה מוקדמת או לקצבה מהמעביד. בהקשר לפנסיה מוזכרת בהסכם רק "פנסיה תקציבית". עדיין אין בכך כדי לשלול את זכויות המשיבה. השאלה המרכזית היא האם הקצבה היא זכות שהצטברה ע"ש המערער בתקופת החיים המשותפים, קרי זכות שמקורה בהפרשות המערער או הפרשות החברה לטובת המערער, בתקופת החיים המשותפים.

18. החומר שפרשו הצדדים, ובראשם ההסכם עם החברה, אינו תומך במסקנה שמדובר בזכות שהצטברה ע"ש המערער בתקופת החיים המשותפים.

יוער כי החומר הראייתי דל. הצדדים לא הגישו תצהירים ולא נחקרו. בית המשפט זימן נציג משאבי אנוש של חברת **** וכן תיקו האישי של התובע. נציג משאבי אנוש שלח מסמכים לתיק בית המשפט (ההסכם מיום 19.6.2016 ותלוש של מענק הפרישה). הנציג לא התייצב לדיון והצדדים ויתרו על העדתו.

19. לגופם של דברים, אין חולק כי הקצבה החודשית משולמת למערער על ידי החברה, מכוח הסכם הפסקת עבודה משנת 2016. הקצבה מובחנת בהסכם מפנסיית זקנה או פנסיית נכות, שהמערער יהיה זכאי לקבל מקרן הפנסיה "מבטחים". מכאן שהקצבה, בשונה מפנסיית זקנה או פנסיית נכות, אינה משתלמת מתוך צבירה בקרן הפנסיה "מבטחים" או הפרשות אליה.

ההסכם משנת 2004 נקט במינוח זכויות "**אשר נצברו**" ו"**זכות שמקום העבודה מפריש לטובת הבעל**". מינוח זה גם תואם את ההקשר של עריכת ההסכם. זכות שנצברת כתוצאה מהפרשה של המעביד במהלך שנות העבודה, היא זכות שמקורה בתקופת העבודה של בן הזוג במהלך החיים המשותפים. לכן קיימת הצדקה עניינית שבן הזוג האחר יזכה לפירות אותה הפרשה, שבאה לעובד באופן ישיר מההפרשה במהלך החיים המשותפים, בתקופת המאמץ המשותף לטובת התא המשפחתי.

כאשר שנים ארוכות לאחר הפסקת החיים המשותפים מקום העבודה מחליט, משיקוליו, לשלם לעובד קצבה שלא מתוך כספים שמקום העבודה הפריש לטובת העובד במהלך השנים, במסגרת הפסקת עבודתו, דומה כי לא מתקיימת זיקה מספקת בין הכספים לבין תקופת ההעסקה במהלך החיים המשותפים. במצב דברים זה, אין הצדקה מהותית לכך שהעובד יחלוק את הכספים עם בן הזוג לשעבר.

20. ויודגש, איננו עוסקים בפנסיה המשתלמת לאחד מבני הזוג עקב פרישה מוקדמת בשל מצב בריאותי לקוי. עניין אחרון זה זכה להתייחסות בהערת אגב בבע"מ 4860/16 פלוני נ' פלוני (ניתן ביום 5.9.2017), כאשר השאלה המרכזית הייתה השפעתו של החוק לחלוקת חסכון פנסיוני בין בני זוג שנפרדו, התשע"ד- 2014, על זכויות הצדדים בקצבאות הפנסיה מכוח חוק יחסי ממון בין בני זוג. בית המשפט העיר שם כי "**על דרך הכלל לא ראתה הפסיקה להבחין, לעניין איזון משאבי בני הזוג, בין קצבת הפנסיה המשלמת לחוסך עם הגיעו לגיל הפרישה הסטטוטורי לבין קצבת פנסיה המשלמת לחוסך במקרה של פרישה מוקדמת**" (שם, פסקה נ"ב לפסק דינו של כב' המשנה לנשיאה (בדימ') א' רובינשטיין). בית המשפט הוסיף וציין כי "**כל מקרה ייבחן לגופו בהתאם לנסיבותיו. ואולם, החשוב לענייננו הוא שהחוק [לחלוקת חסכון פנסיוני] אינו גורע משיקול דעתו של בית המשפט לחלק את החיסכון הפנסיוני בהתאם לאופן שימצא לנכון, גם במקרה שבו מדובר בפרישה מוקדמת של החוסך בשל מצב בריאותי לקוי**".

בענייננו, לא מדובר בפנסיה מוקדמת עקב מצב בריאותי לקוי או אובדן כושר עבודה, אלא הסכם בין העובד למעסיק, מטעמיו ושיקוליו של המעסיק. הקצבה לא משולמת מכספים

שהפריש המעסיק או מזכויות שצבר העובד בתקופת החיים המשותפים, והיא אינה נמנית על אף אחת מהזכויות המנויות בהסכם בין הצדדים.

21. הבחנה חשובה נוספת היא בין חלוקת זכויות פנסיה לפי הסדר איזון המשאבים הקבוע בחוק יחסי ממון בין בני זוג, לבין מימוש הסכם ממון שערכו הצדדים (ראו והשוו בע"מ (י-ם) 612/01 אסייג נ' אסייג (ניתן ביום 30.5.2001)). בהסכם, הצדדים לא קבעו כי יחול עליהם ההסדר המשפטי הקבוע בסעיף 5(ג) לחוק יחסי ממון, שהוא כמובן הסדר דיספוזיטיבי, אלא בחרו לעצב בעצמם את ההסדר לחלוקת הזכויות הפנסיוניות שנצברו בתקופת החיים המשותפים.
יישום ההסכם משנת 2004 ייעשה איפוא תוך נאמנות ללשון ההסכם ותוך התחקות אחר אומד דעתם של הצדדים.

אוסיף כי בהסכם משנת 2017, אין כל חידוש או תוספת על ההסכם משנת 2004. הוא רק מאשרר כי כל הוראות ההסכם משנת 2004 יעמדו בתוקפן. לא ניתן לבסס עליו זכאות שלא מתבססת על ההסכם משנת 2004.

22. באשר לטענת המניעות נוכח ההסכם משנת 2017, הרי שאין בהסכם משנת 2017 יותר ממה שיש בהסכם משנת 2004. אם לשיטת המערער, ההסכם משנת 2004 לא מקנה למשיבה זכויות בקצבה מהחברה, העובדה שלא טען כן בשנת 2017 לא יוצרת למשיבה זכויות מכוח מניעות.

23. באשר למענק ופיצוי פרישה, המערער קיבל את המלצת בית המשפט לחלוק מענק זה עם המשיבה, כך שהערעור הצטמצם למעשה לעניין הקצבה בלבד. עם זאת, מן הראוי לעמוד בקצרה על הטעמים שבבסיס המלצת בית המשפט.

יוער תחילה כי הגם שהתשלום כונה בהסכם "**מענק ופיצוי פרישה**", האקטואר כינה את התשלום "**מענק הסתגלות**" (ר' למשל פנית האקטואר לבית המשפט מיום 31.5.2018). כינוי זה מופיע גם בטיעוני הצדדים ובפסק דינו של בית המשפט לענייני משפחה.

מכל מקום, התשלום כונה בהסכם עם החברה "מענק ופיצוי פרישה". בתלוש השכר בו מופיע התשלום, מאוגוסט 2016, הוא רשום תחת "פיצויים פטור מס".

כל אלה מלמדים על כך שהתשלום הוא במהותו פיצויים, או פיצויי פרישה. תשלום זה נכלל, מפורשות, בזכויות שהצדדים הסכימו לחלוק, בהתייחס לתקופת החיים המשותפים.

עמ"ש 56658-09-19 ב.ה. ואח' נ' ח'

בסעיף 4(ב) להסכם נכתב מפורשות "פיצויים". הניסיון לטשטש את מהות התשלום תוך כינויו "מענק הסתגלות", לא יכול להסוות את היותו תשלום פיצויים, בין אם מדובר בפיצויי פרישה ובין אם מדובר בפיצויים אחרים. כך או אחרת, ברי כי הפיצויים משולמים בקשר עם תקופת עבודתו של המערער בחברה (במהלך נישואיו למשיבה ולאחריה), מה גם שלא משולמים לו פיצויי פיטורין עם הפסקת עבודתו. מעבר להיבט הלשוני, דומה כי גם בהיבט המהותי קיימת זיקה הדוקה בין זכויות שעומדות למערער מכוח תקופת עבודתו, לבין התשלום האמור.

אשר על כן, אציע לחבריי לקבל את הערעור באופן חלקי, כך שיבוטל חיוב המערער לשלם למשיבה חלק מהקצבה שהוא מקבל מהחברה, והחיוב לשלם למשיבה חלק יחסי מ"מענק ופיצוי פרישה" יוותר על כנו, בהתאם לקביעת האקטואר (מחצית מ- 53.7%).

משצמצם המערער את הערעור לעניין הקצבה בלבד, ועמדתו בעניין התקבלה, אציע לחייב את המשיבה בהוצאות ובשכר טרחת עורך דין בסך כולל של 12,000 ₪.

גאולה לוין, שופטת

<u>השופטת (בדימ') ש' דברת:</u>

אני מסכימה.

שרה דברת, שופטת,

<u>השופט ג' גדעון:</u>

אני מסכים.

גד גדעון, שופט

עמ"ש 56658-09-19 ב.ה. ואח' נ' ח'

הוחלט כאמור בפסק דינה של השופטת ג' לוין.

הערבון יושב לידי המערער באמצעות ב"כ.

מתירים פרסום פסק הדין, ללא שמות ופרטים מזהים.

ניתן היום, ה' אדר תש"פ, 01 מרץ 2020, בהעדר הצדדים.

שרה דברת, שופטת,	**גד גדעון, שופט**	**גאולה לוין, שופטת**

הדיון סגורה