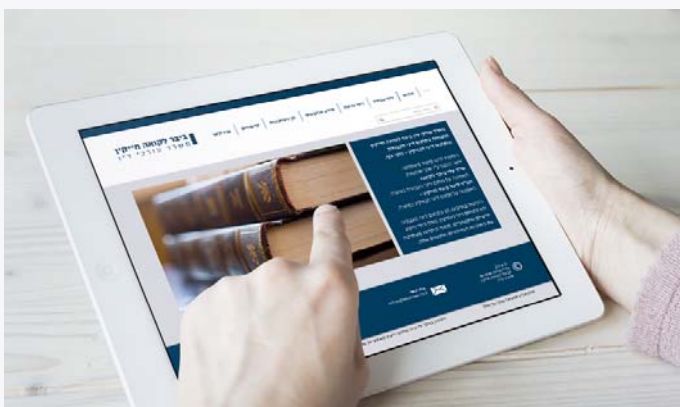


גיליון יולי 2015

במקרה אחר, בית הדין האזורי לעבודה קבע כי אלמנתו ואם חמשת ילדיה של עובד, אשר מעסיקתו הפרה את חובתה לבטח אותו החל מתחילת עבודתו בביטוח פנסיוני מקיף, על פי צו ההרחבה בענף התעשייה, זכאית לפיצוי מאת המעסיק בגין נזקים שנגרמו לה עקב אי ביטוחו של המנוח החל מתחילת עבודתו (אי קבלת קצבת שאירים), בסך של 220,514 ש"ח (תע"א 09-2390 רחל משראקי נ' עמגל יצור כימיקלים (1989) בע"מ ואח').

במקרה נוסף, בית הדין האזורי לעבודה חייב מעסיקה (עירייה) בתשלום מהוון של פנסיית נכות ופנסיית שאירים באופן ישיר לאלמנתו וילדיו של עובד, אשר הועסק כעובד תברואה אצלה. באותו מקרה, המעסיקה העבירה לקרן הפנסיה תשלום ראשון של דמי גמולים בגין העובד רק לאחר גילוי מחלת הסרטן אצלו, ולפיכך קרן הפנסיה סירבה לשלם למנוח פנסיית נכות בגין התקופה שממועד גילוי המחלה ועד למותו, וכן סירבה לשלם פנסיית שאירים לאשתו וילדיו לאחר מותו. בית הדין קבע כי נוכח אי ביצוע ההפרשות לקרן הפנסיה במועד ונוכח העובדה שלא ניתן לקבל את זכויות הפנסיה מהקרן באמצעות תשלום דמי גמולים מאוחר לקרן, תשלם העירייה לאלמנה וילדי המנוח פנסיית נכות ופנסיית שאירים מהוונת בסך 194,060 ש"ח (תע"א 6309/08 עזבון המנוח שמואל בוטה ז"ל נ' עיריית רחובות).

לאור החשיפה המשמעותית המתוארת לעיל, במקרה של אי הפרשת כספים לקרן פנסיה כדן, מומלץ לכל מעסיק לבדוק מהו המקור החוקי לביצוע ההפרשה לפנסיה עבור עובדיו החל עליו ולוודא כי ההפרשה לפנסיה אשר הינו מבצע בפועל מקיימת את כל תנאי החובה החוקית המוטלת עליו, הן מבחינת מועד תחילת ההפרשות, הן מבחינת שיעורי ההפרשה, רכיבי השכר וגובה השכר אשר בגינם יש לבצע את ההפרשה, אפיק החיסכון הפנסיוני וכיוצ"ב כל יתר ההוראות החלות עליו.



כניסת המעסיק לנעלי חברת הביטוח במקרה של אי ביצוע הפרשות לקרן הפנסיה כדן

החל משנת 2008 התרחבה חובת ההפרשה לקרן פנסיה לכלל המשק, עם כניסתו לתוקף של צו ההרחבה לביטוח בפנסיית חובה. יחד עם זאת, מעסיקים רבים מחויבים להפריש כספים לקרן פנסיה עבור עובדיהם שלא בהתאם לצו הרחבה זה, אלא עפ"י מקור חוקי שונה החל על המעסיק ועל העובד באותו מקום העבודה, ובמקרים רבים עוד לפני שנת 2008.

אותו מקור חוקי יכול להיות הסכם קיבוצי / צו הרחבה שונה / הסכם אישי / נוהג במקום העבודה וכיוצ"ב. בהתאם למקור החוקי החל על העובד, נבחנות ההוראות המחייבות את המעסיק בהפרשה לקרן פנסיה.

כך למשל, קיימת חובת הפרשה לקרן פנסיה מקיפה עפ"י צו ההרחבה לביטוח בפנסיית חובה וכן עפ"י צו ההרחבה מסגרת לביטוח פנסיוני בתעשייה, אך כל אחד מן צווי הרחבה אלה קובע הוראות שונות בנוגע למועד תחילת ההפרשה לקרן הפנסיה, בנוגע לרכיבי השכר אשר חובה להפריש בגינם לקרן הפנסיה, לגובה השכר המבוטח וכיוצ"ב הבדלים מהותיים נוספים.

הפיצוי שיהיה על המעסיק לשלם לעובד או לשאיריו במקרה של אי עמידה בהוראות החלות על המעסיק בנוגע להפרשה לקרן פנסיה עבור עובדו, עלול להיות כבד מאד, במקרה שלעובד או לשאיריו נגרם נזק משמעותי בגין אי ההפרשה עבורו, או הפרשה בחסר. כך למשל, במקרה של עובד אשר חלה ונפגעת או נשללת פנסיית הנכות שלו בשל אי הפרשה כדן, או עובד שנפטר ומוותר אחריו אלמנה ויתומים עם פנסיית שאירים נמוכה, או ללא זכאות כלל, בשל אי הפרשה כדן. במקרים כאמור, המעסיק עלול למצוא את עצמו מחוייב לשלם לעובד ו/או לשאיריו פיצוי בגין אובדן זכות לפנסיית נכות ו/או לפנסיית שאירים.

נביא להלן מספר דוגמאות למקרים כאמור, אשר נדונו על ידי בתי הדין לעבודה.

בפסק דין חלקי אשר ניתן ממש לאחרונה (ביום 12/3/15) ע"י בית הדין האזורי לעבודה, קבע בית הדין כי אלמנתו ובתו של עובד, אשר לא בוטח ע"י מעסיקתו בפנסיה מקיפה על פי צו ההרחבה לביטוח בפנסיית חובה, זכאיות לפיצוי מהמעסיקה בגין אי קבלת זכויות פנסיוניות והפסד קצבת שאירים (סע 07-11-9342 בלה ברקוביץ נ' חברת ר.ג.א לסביבה בע"מ).



יחד עם זאת, בפסק דין אשר ניתן ע"י בית הדין הארצי לעבודה ביום 26/2/15 (ברע 14-10-51823 י.ב. שיא משאבים בע"מ נ' Hitam Abaker), נקבע כי כאשר המעסיק לא הפריש בגין עובדו לקרן פנסיה ולא ניתן לבצע את ההפרשה, לעובד מוקנית הזכות לפיצוי כספי בגין אי ההפרשות, גם כשמדובר בפליט. יודגש כי לכאורה מדובר בהלכה מחייבת.



ברם, בפסקי הדין אשר ניתנו ע"י כב' השופטת ד"ר גילצר-כץ בחודש מרץ 2015, קבע בית הדין כי לדעתו הסוגיה בדבר תשלום פנסיה עבור פליט נדונה ע"י בית הדין הארצי כבדרך אגב ולא לגופו של עניין.

אך בניגוד לעמדתו זו של בית הדין האזורי, הרי שלאחר מתן פסק הדין ע"י בית הדין הארצי, ניתנו מספר פסקי דין ע"י בתי הדין האזוריים לעבודה, אשר קבעו כי פליט זכאי לפיצוי בגין אי הפרשה לפנסיה - בהסתמך על פסק הדין הארצי האמור. כך למשל נקבע בפסק דין אשר ניתן ביום 16/3/15 (סע"ש 12-10-53396 בפסק דין אשר ניתן ביום 16/4/15 (סע"ע 13-03-5443 MOHAMAD ABDALLA נ' טיב טעם רשתות בע"מ, ע"י השופטת עידית איצקוביץ), בפסק דין אשר ניתן ביום 22/4/15 (סע 13-07-43439 MOGOS OKBAZGI נ' גיא ספירשטיין), בפסק דין אשר ניתן ביום 2/5/15 (סע 13-01-56740 TESMA ENDALKEW נ' מ. מעוז ניהול והשקעות בע"מ) ובפסק דין אשר ניתן ביום 27/5/15 (סעש 13-02-50193 ISMAIL BAHAR MUSSA HUSSEIN נ' איוו מיט בורגר בע"מ).

לסיכום, בשעה שהמעסיקים מחוייבים להפריש עבור עובדים זרים לקרן פנסיה (ואם לא ניתן, אז להפריש באופן עצמאי לחשבון בנק), הרי שלגבי עובדים מבקשי מקלט עדיין ניתנים פסקי דין שונים ע"י בתי הדין לעבודה. לפיכך, בנוגע לתשלום הפרשות לפנסיה עבור פליטים, מומלץ להמשיך לעקוב אחר פסיקת בתי הדין לעבודה, הנחיות משרד הכלכלה והחלטות המחוקק.

האם מעסיק פטור מהפרשות לפנסיה עבור עובד מבקש מקלט?

בשנה האחרונה ניתנו בבתי הדין לעבודה פסקי דין רבים העוסקים בשאלה האם קיימת חובת תשלום פנסיה לעובדים מבקשי מקלט (פליטים), כפי שקיימת עבור עובדים זרים הנמצאים בארץ על פי רישיון עבודה.

ביום 16/3/08 פרסם משרד הכלכלה הנחייה למעסיקים, בדבר הפרשות לפנסיה עבור עובדים זרים. בהנחייה נקבע כי עד להקמת חשבון בנק מיוחד להפקדת הפרשות לפנסיה עבור עובדים זרים, מוצע כי מעסיקי העובדים הזרים ישמרו את הסכומים האמורים להיות מופרשים על ידיהם עבור פנסיה לעובדים הזרים, בחשבון נפרד הנושא ריבית והצמדה.

בחודש מרץ 2015 השנה, קבע בית הדין האזורי לעבודה בשני פסקי דין, אשר ניתנו שניהם ע"י כב' השופטת ד"ר גילצר-כץ (ס"ע 13-06-41873 hagosa semara נ' לחם קמה בע"מ, ניתן ביום 26/3/15, ו-40899-04-13 BERKET GEBREHIWOT נ' אספרסו בר גן העיר בע"מ, ניתן ביום 22/3/15) כי עניינם של מבקשי המקלט דומה מאוד לעניינם של העובדים הזרים, אלא שהנחיה דומה לזו שניתנה למעסיקים בעניין העובדים הזרים, מעולם לא ניתנה בעניינם של מבקשי המקלט.

בית הדין קבע בפסקי דין אלה כי חברות הביטוח מסרבות לבטח את מבקשי המקלט בביטוח פנסיוני, וזן בשאלה האם חרף סירובן של חברות הביטוח, על המעסיק להפריש באופן עצמאי כספי תגמולים עבור העובד מבקש המקלט.

בית הדין קבע כי שאין לחייב את המעסיקים להפריש עבור עובדיהם מבקשי המקלט סכומים המיועדים לכאורה לחיסכון פנסיוני, כל עוד לא יצאה כל החלטה שכזו תחת ידי המחוקק ומחוקק המשנה.

עוד קבע בית הדין כי בסוגיה זו של חיסכון פנסיוני, לא די בהפרשת הכספים עבור העובד באופן עצמאי על ידי המעסיק, אלא שעל המדינה ליצור מנגנון שיבטיח שהעובד יוכל למשוך את הכספים באופן שיענה על מטרת העל של ההסדר הפנסיוני, יהיה קצבתי או מהוון. בית הדין קבע כי מטרת החיסכון הפנסיוני אינה להוות מעין מתנה לרגל סיום עבודתו או תום שהותו של מבקש המקלט בישראל.

יצוין כי גם בפסק דין אשר ניתן ע"י בית הדין האזורי לעבודה ביום 6/7/14, גם הוא ע"י כב' השופטת ד"ר גילצר-כץ (ס"ע 11-07-26166 רדה קברב נ' שירותי ישראל צ.ב. (2007) בע"מ ואח') נדחתה תביעתו של פליט לפנסיה.

