



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 34134-03-20

ניתן ביום 21 מאי 2020

המבקש

Habtemariam Tsagay

המשיבה

לחמים – מאפייה ואספרסו בר בע"מ

בפני: סגן הנשיאה אילן איטח, השופט רועי פוליאק, השופטת חני אופק גנדלר
נציגת ציבור (עובדים) גברת יעל רון, נציג ציבור (מעסיקים) מר צבי טבצ'ניק

ב"כ המבקש: עו"ד רוזי נמר
ב"כ המשיבה: עו"ד תמיר שטינוביץ; עו"ד נתן שמולביץ

פסק דין

השופט רועי פוליאק

בקשת רשות ערעור על פסק דין בהליך דיון מהיר שניתן על ידי בית הדין האזורי תל אביב (השופטת הבכירה עידית איצקוביץ ונציגי הציבור מר דניאל רביץ וגב' ברקת שני; ד"מ 19-04-46503), בו נדחתה תביעת המבקש נגד המשיבה.

רקע

התביעה ופסק הדין

1. המבקש, מהגר עבודה מאריתריאה, הועסק במשיבה לתקופה קצרה של כחמישה וחצי חודשים שראשיתה ביום 22.8.2016 ואחריתה ביום 12.2.2017. למעלה משנתיים לאחר סיום עבודתו, הגיש המבקש תביעה נגד המשיבה בשתי עילות. האחת, אי קבלת הודעה לעובד בניגוד למתחייב מחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התס"ב-2002 (להלן – הודעה לעובד). השניה, אי ביצוע הפקדות לפנסיה בניגוד ל"הוראות צו ההרחבה בענף המאפיות או התעשייה, ולמצער לפי צו ההרחבה הכללי במשק לעניין פנסיה משנת 2008" (להלן – העילה הפנסיונית).



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 34134-03-20

2. בית הדין האזורי דחה את התביעה על שני ראשיה. בית הדין קבע, בהיבט העובדתי, על בסיס עדות המבקש עצמו, כי למבקש הומצאה הודעה לעובד. בעילה הפנסיונית קיבל בית הדין האזורי את טענת המבקש כי על הצדדים חל צו ההרחבה בענף האפייה משנת 1971 (להלן – **צו ההרחבה באפייה**), אך פסק כי צו ההרחבה באפייה אינו מטיל חבות על מעסיקים בתחום הפנסיוני. בית הדין האזורי אמנם קיבל אף את הטענה החלופית של המבקש, לפיה חל עליו צו הרחבה פנסיוני בתעשייה, מכוחו זכאי עובד להפקדות מהחודש הראשון, מאחר "שאפייה היא ענף מתוך תעשיית המזון". אך קבע כי מאחר ש"צו ההרחבה בענף האפייה (שהוא בגדר חקיקת משנה) הוא ההסדר הספציפי בתחום שבו מדובר והוא גם ההסדר המטיב, תוך הסתכלות כוללת שלו", הרי שלא חל העסקתו צו ההרחבה הפנסיוני בתעשייה. נפסק, לפיכך, כי על המבקש חל צו ההרחבה הכללי לפיו זכאי עובד להפקדות אך בחלוף ששה חודשי עבודה. תביעת המבקש נדחתה, אפוא, והוא חויב לשלם למשיבה הוצאות משפט בסכום של 1,000 ₪ (להלן – **פסק הדין**).

בקשת רשות הערעור

3. המבקש הגיש בקשת רשות ערעור על פסק הדין. לגישת המבקש "צו ההרחבה בענף התעשייה קובע הפרשות לפנסיה מהיום הראשון לעבודה. מכאן, שלא יכול להיות חולק כי במקרהו של המבקש בלבד ההסדר המופיע בצו ההרחבה בענף התעשייה **מיטיב עמו כעובד**, וזאת על פני ההסדר (שלא מופיע כלל) בצו ההרחבה בענף המאפייה" [ההדגשה במקור – ר.פ.]. המבקש הוסיף וטען, בין היתר, כי "מדובר בקביעה משפטית שגויה, אשר הינה בעלת השפעות רוחביות מהותיות" המצדיקה מתן רשות ערעור. עוד התבקשה רשות ערעור על הקביעה לפיה ניתנה למבקש הודעה לעובד.

4. עם קבלת בקשת רשות הערעור ניתנה החלטה לפיה "דין בקשת רשות הערעור ברכיב הראשון – אי מסירת הודעה על תנאי עבודה – להידחות על הסף. קביעת בית הדין האזורי היא קביעה עובדתית שאין מקום להתערב בה נוכח מדיניות ההתערבות המצומצמת בפסקי דין בהליך דיון מהיר (דב"ע (ארצי) נז/9-212-9 **קוריאט – שובל** (27.4.1998)), המוגבלת בעיקר למקרים בהם נפלה טעות משפטית



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 34134-03-20

בולטת בפסק הדין או טעות משפטית שהשלכותיה משמעותיות והאינטרס בתיקונה עולה על האינטרס בניהול מהיר של ההליך (בר"ע (ארצי) 10060-09-15 **נתיבי רוני בע"מ - חייאב** (21.9.2015); בר"ע (ארצי) 28205-05-18 **Hafz Adil** – **עין גדי תיירות**. (7.8.2018))." במקביל, נוכח מורכבות הסוגיה בעילה הפנסיונית מצד אחד והסכום הנמוך שבמחלוקת (3,542 ש"ח) מהצד האחר, הוצעה לצדדים הצעה לסיום המחלוקת. המבקש קיבל את ההצעה, אך המשיבה התנגדה לה ומשכך ניתנה החלטה נוספת המחייבת את המשיבה להשיב לבקשת רשות הערעור בעילה הפנסיונית.

5. המשיבה טענה בתשובתה כי אין להתערב בפסק הדין, מאחר ש"על המערער לבחור צו הרחבה אחד על פיו הוא מבקש לקבל את זכויותיו ואין הוא יכול לברור לו סעיפים מצו כזה או אחר בהתאם גחמותיו". המשיבה הוסיפה וטענה כי עיקר עיסוקה, כפי שהוכח בבית הדין האזורי, הוא הפעלת בית קפה ומסעדה וכי המאפים אשר נאפים בתנוריה נמכרים במקום, לצד מוצרים נוספים שאינם מוצרי מאפה, ו"אינם מיועדים להפצה המונית".

דיון והכרעה

מתן רשות ערעור ותמצית ההכרעה

6. לאחר בחינת פסק הדין, בקשת רשות הערעור, התשובה לבקשה וכלל חומר התיק, ומשהצדדים נמנעו מלהתייחס לאפשרות שהוצגה להם לפיה נעשה שימוש בסמכות המוקנית לנו בתקנה 82 לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), התשנ"ב-1991, החלטנו, משמצאנו כי זכויות הצדדים לא ייפגעו, לדון בבקשת רשות הערעור בעילה הפנסיונית כבערעור ולדחות את הערעור שלא מטעמיו של בית הדין האזורי. לגישתנו, כפי שנפרט להלן, לא הוכח כי יש לסווג את המשיבה כחלק מענף האפייה, אך אילו היה מוכח כך (כפי שפסק בית הדין האזורי בניגוד לקביעתנו) היה חל על המבקש (שיהפוך עם מתן רשות הערעור ל"מערער") צו ההרחבה "מסגרת לביטוח פנסיוני מקיף בענף התעשייה" (להלן – **צו ההרחבה בתעשייה**) שפורסם ביום



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 20-03-34134

5.7.2006 (י"פ 5525, 3105) לפיו חובת הביטוח הפנסיוני של עובד היא "החל מהחודש הראשון לעבודתו של כל עובד".

תחולת צו ההרחבה באפייה

7. בכתב התביעה שהגיש המערער, לא צוין כלל מה הוא עיסוקה של המשיבה. כל שנטען הוא כי המערער עצמו הוא "עובד מטבח" (סעיף 7) וכי על הצדדים חלים "ההסכם הקיבוצי ו/או צו ההרחבה בענף המאפיות ו/או התעשייה" (סעיף 17). בהמשך, אף הושמטה ההתייחסות ל"הסכם הקיבוצי" ונטען כי "למצער" חל צו ההרחבה הכללי (כוונת המבקש היא לצו הרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה שיכונה להלן – **צו ההרחבה הפנסיוני**). המשיבה הכחישה בכתב ההגנה את תחולתם של צווי ההרחבה הנטענים וציינה כי היא "מפעילה מסעדה ובית קפה ואינה מאפייה, לא במהותה ולא בעיקר עיסוקה" (סעיף 21; וכן סעיפים 12 ו- 28 לכתב ההגנה).

8. בחקירתו הראשית, נשאל המערער "מה יש בחשמונאים?" (המבקש הועסק ברחוב החשמונאים בתל אביב) והשיב "יש מטבח. יש מאפיה של לחם. למטה יש עוגות. העוגות נאפות במקום. למטה יש לחמים ועוגות. הלחמים והעוגות נאפים במקום. אני עשיתי סנדוויצ'ים". בחקירה הנגדית העיד המערער כי ה"קומה למעלה" בה עסק בהכנת הכריכים, גדולה מהקומה למטה, וכי יש בה שולחנות ללקוחות בהם יושבים לאכול "הרבה אנשים" ומוגשים בה "הרבה דברים" ובהם כמה סוגים של סלט, פסטה וקפה. מנהלת משאבי אנוש של המשיבה הסבירה בחקירתה הראשית, כי המשיבה מפעילה "בית קפה ומסעדה. מכינים שם סנדוויצ'ים וסלטים. יש גם אפיה של לחמים. אופים מאפים, לחם, עוגות, כמו מאפים". עוד העידה כי בקומת המרתף ממוקמים משרדי המטה של הנהלת המשיבה, "מטבח, איפה שאופים התנורים, ואת הקונדיטוריה" ואילו בבית הקפה המצוי בקומה שמעל למרתף יש מתקני חימום אך לא מתבצעת אפייה. בחקירתה הנגדית אישרה עדת המשיבה כי בקומה הראשונה אופים גם חלות. בהמשך חקירתה ציינה העדה כי יש למשיבה 300 עובדים בסניפים שונים. לשאלת בית הדין השיבה, כי חלק מהבצק לאפייה מוכן





בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 34134-03-20

במקום וחלקו מגיע ממקום אחר. הראיות היחידות שהוצגו בהליך הן רישיון עסק ותעודת כשרות.

9. בית הדין האזורי קבע כך:

"בהתאם לתיאור של התובע ושל העדה מטעם הנתבעת, גב' אילון, יש בעסק שתי קומות. בקומה העליונה קיים בית קפה-מסעדה, מכירה של לחמים ודברי מאפה, ואפיית חלות. בקומה התחתונה ישנם משרדי המטה של החברה, ותנורים לאפיית לחמים.

ברישיון העסק מופיע "סוג מזון: מוצרי מאפה" קבוצת מזון: מוצרי מאפה, תערובות להכנתם ובצקים. בתעודת הכשרות מופיע כי ההשגחה היא של רב מדור קונדיטוריות ומאפיות.

אנו מתרשמים כי חלק עיקרי מעיסוק הנתבעת הוא באפייה (לחמים, חלות ועוגות), בנוסף לתחומים של בית קפה ומסעדה.

התובע עסק בהכנת כריכים ולא באפייה עצמה. אולם, בכל מקרה חל על הצדדים צו ההרחבה בענף האפייה".

10. אין בידנו לקבל את קביעת בית הדין האזורי. כפי שנפסק לאחרונה במקרה דומה של בית קפה האופה חלק מהמוצרים המוגשים ללקוחותיו בקומה הממוקמת מעל לבית הקפה:

"כידוע, 'שאלת תחולתו של צו הרחבה, תוך התייחסות ל'סוגי העובדים והמעבידים שעליהם חל הצו' כאמור בסעיף 28(א) לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז – 1957, היא שאלה שבעובדה המשולבת בקביעה משפטית לגבי סיווג עסקו של המעביד' (מתוך דב"ע (ארצי) נג/125-3 אלכס שרר - רהיטי דימור בע"מ (30.11.93)). משכך, נטל השכנוע בדבר תחולת הצו מוטל על שכמו של העובד, באשר הוא המוציא מחברו (ראו דב"ע (ארצי) תשנ/7-1 אליקים הדי - אורינט קולור תעשיות צילום (1986) בע"מ (14.3.91)" (ע"ע (ארצי) 25818-17-05 קבלן – טאבון בן יהודה בע"מ. פסקה 6 (8.7.2018); להלן – עניין קבלן).

11. בענייננו, מהמידע המועט שהוצג לבית הדין בעדויות שנשמעו, עולה כי למשיבה פעילות מעורבת. בהתאם לקובץ הסיווג האחיד של ענפי הכלכלה משנת 2011 (להלן – הסיווג האחיד), המהווה "אמצעי עזר" לסיווג פעילותו של מעסיק (ע"ע (ארצי) 1031-08-15 אר. אס. אל. אלקטרוניקה – התאחדות התעשיינים בישראל. פסקה



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 34134-03-20

81 (27.4.2020); להלן – עניין **אר. אס. אל.**), ייצור דברי מאפה (תת ענף 1071) מסווג כחלק מענף התעשייה (סדר C), תוך הבהרה כי פעילות של חימום דברי מאפה לצריכה מיידית במסעדות ובבתי קפה ומכירה קמעונאית (ללא שלבי הכנת הבצק ואפייתו) אינם מסווגים כחלק מענף זה. במקביל, שירותי מזון, לרבות מסעדות, מזנונים ובתי קפה, בין אם האכילה במקום ובין אם לאו, מסווגים כחלק מענף שירותי מזון ומשקאות (ענף ראשי 58) שהוא חלק מענף ראשי של שירותי אוכל ואירוח (סדר I).

12. מקום בו נמצא כי פעילות המעסיק מעורבת, יש לבחון, כפי שנפסק לא אחת, מה היא פעילותו העיקרית (ראו למשל: ע"ע (ארצי) 18/99 **אפרימי – עבד לעיל** (9.7.2000)). הסיווג האחיד אף מפנה ל"פעילות שממנה נובע הערך המוסף (value added) הגבוה ביותר שלו" (ע" 18). בחינת הפעילות העיקרית תתבצע בין השאר "בשים לב להרכב כוח האדם" אצל אותו מעסיק (ראו: עניין **אר. אס. אל.**).

13. בעניין **קבלן**, שנסיבותיו העובדתיות דומות, נפסק כי לא עלה בידי העובד להרים את נטל השכנוע, אף שהציג סרטון המתעד את פעילות האפייה בבית העסק והמעסיק נמנע מלהעיד, ובית הדין קבע, מפי חברתנו חני אופק-גנדלר, כך:

"בנסיבות העניין לא הרים המערער את נטל השכנוע, וזאת משני טעמים שהינם שני צדדים של אותה המטבע: ראשית, המערער מבקש לבדוד את פעילות האפייה המתבצעת בקומה השניה ולמקד אך בה את הזרקורים. אולם הבחינה של עיקר העיסוק צריכה להיות כוללת, קרי בחינה משולבת של פעילות האפייה המתבצעת בקומה השנייה והפעילות המסחרית המתבצעת בקומה הראשונה. מנקודת מבט רחבה זו נראה כי עסקינן במעין מסעדה או סוג של בית אוכל, האופה אך חלק ממוצריו וחלק נעזר בבצק מוקפא. לצד ממכר המאפים מוכר בית העסק גם גלידות ומצויה בה גם עמדת טוטו. בנסיבות אלה, ומתוך ראייה של מגוון פעילות המעסיקה, העובדה שנעשית במקום גם פעולת אפייה, כשלעצמה, אינה מספקת כדי להפוך את העסק למאפייה. שנית, אף אם נמקד את המבט בפעילות האפייה הרי שנתון זה, כשלעצמו, אינו מספיק להרמת נטל השכנוע. זאת, כיוון שלא הרי אפייה שתכליתה שיווק כהרי אפייה לממכר ישיר לצרכנים המבקשים לאכול במקום, לצד פעילויות מסחריות נוספות המבוצעות במקום, ולכן כאשר נערכת אפייה לשתי המטרות



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 34134-03-20

עולה הצורך באפיונה של התכלית הדומיננטית. הנה כי כן, הנתון בדבר קיומה של פעילות אפייה בקומה השניה, כשלעצמו, אינו מוביל בהכרח למסקנה כי עסקינן במאפייה, ובהינתן יריעת המחלוקת במקרה זה, נדרשת תשתית ראייתית נוספת לצורך ביסוס מסקנה זו. העדרה של תשתית כאמור פועל לחובת המערער, אשר על שכמו מוטל נטל השכנוע. לאור זאת, החלטנו לדחות את הערעור כנגד אי החלת צו ההרחבה בענף המאפיות".

14. כך אף בענייננו. דלות הראיות שהוצגו בפני בית הדין האזורי אינה מאפשרת לקבוע מה הוא תחום העיסוק העיקרי של המשיבה. על פני הדברים, המשיבה מפעילה בית קפה ומסעדה המיועדת לארוחות קלות ומגישה מגוון של מנות שאינן דורשות אפייה ו"העובדה שנעשית במקום גם פעולת אפייה, כשלעצמה, אינה מספקת כדי להפוך את העסק למאפייה" (ענין קבלן. שם). הדברים נכונים מכוח קל וחומר בנסיבות בהן המאפים מיועדים למכירה קמעונאית ללקוחות בית העסק ולא נטען כי הם מופצים למכירה בחנויות שאין להן זיקה למשיבה. ואכן, פעילות של אפייה מתבצעת, כדבר שבשגרה, בבתי קפה, במסעדות, בבתי מלון ואף במרכולים המוכרים ללקוחותיהם דברי מאפה טריים, מבלי שיהא בפעולת האפייה כדי להפוך את בית העסק לחלק מענף האפייה. עם זאת נדגיש, כי לא התבהר בהליך בפנינו הקשר בין הסניפים השונים של המשיבה שהוזכרו כבדרך אגב בעדות מטעמה, וכי בהליך אחר, שאף בו לא הורם נטל השכנוע, צוין כי למשיבה מפעל יצרני בניר צבי (בר"ע (ארצי) Woldemariam – לחמים מאפייה ואספרסו בר בע"מ. פסקה 5 (26.12.2019)). בנסיבות אלה, קביעתנו לפיה לא הורם נטל השכנוע יפה להליך זה ואין אנו קובעים מסמרות בעניינה של המשיבה.

15. הנה כי כן, לא הוכח בהליך זה כי המשיבה נמנית עם המעסיקים שיש לסווגם בענף האפייה וכי חלים בגינה, לפיכך, צווי הרחבה בענף האפייה או בתעשייה. משכך, דין התביעה אכן היה להידחות אם כי לא מטעמיו של בית הדין האזורי. עם זאת, על מנת להעמיד הלכה על מכונה, מצאנו לנכון להידרש למסקנתו של בית הדין האזורי לפיה ב"הסתכלות כוללת" מי שחל עליו הסדר מיטיב בצו הרחבה ספציפי באחד מענפי התעשייה, לא יחולו בגינו צווי הרחבה פנסיוניים החלים על כלל המעסיקים בענפי התעשייה.



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 34134-03-20

ההסדרים הפנסיוניים החלים על עובדים בענפי התעשייה בכלל והאפייה בפרט

16. ההסכם הקיבוצי בענף האפייה משנת 1970, אשר מקצת מהוראותיו הורחבו בצו ההרחבה באפייה, הוא אחד מסדרה ארוכה של הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה שנחתמו בשנות השבעים של המאה הקודמת בענפים ("תת ענף" כלשון הסיווג האחיד) המהווים חלק מענף התעשייה (ראו בין היתר: צו ההרחבה בענף הבורסקאות (1973); צו ההרחבה בענף הפלסטיקה (1974); צו ההרחבה בענפי המתכת, החשמל והאלקטרוניקה (1976); צו ההרחבה בענף הטקסטיל (1977)). צווי הרחבה אלה אינם כוללים הוראות בתחום הפנסיוני, מהטעם הפשוט לפיו ההסדרים הפנסיוניים בענפי התעשייה הם הסדרים כלל ענפיים המוחלים על כל העובדים המועסקים בענפי התעשייה. בתקופה הרלוונטית להוצאת צו ההרחבה באפייה, חל על מעסיקים בענפי התעשייה - שלא נמנו עם החברים בארגון מעסיקים בענף התעשייה ולא היו צד להסכם קיבוצי מיוחד - צו ההרחבה בדבר הנהגת פנסיית זקנה משלימה (יסוד) בתעשייה שנכנס לתוקף בשנת 1966 (להלן - **צו 1966**). צו 1966, הנזכר בפסק הדין, הרחיב הוראות הסכם קיבוצי פנסיוני בענף התעשייה משנת 1964 אשר עמד בתוקף עד להחלפתו בהסכם הקיבוצי הכללי בדבר הנהגת פנסייה מקיפה בתעשייה בשנת 1979.

מכל מקום, אפילו אם שתיקתו של צו ההרחבה באפייה בסוגיה הפנסיונית היתה נובעת מהסדר שלילי ולא נובעת מקיומו של צו 1966 אשר היווה הסדר ממצה לחבות הפנסיונית אותה עת, נפל בית הדין האזורי לכלל טעות עת בחן ב"הסתכלות כוללת" שני צווי הרחבה והחיל את ההסדר המיטיב מנקודת ראותו. בהתאם לסעיף 23 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 (להלן - **חוק הסכמים קיבוציים**), אם "היו חלים על עובד יותר מהסכם קיבוצי אחד, הולכים אחר ההוראה שהיא לטובת העובד". כפי שנפסק לא אחת, "ליישום סעיף 23 לחוק הסכמים קיבוציים אין ניגשים בדרך 'עסקת חבילה' ומעריכים שלמות מול שלמות" (דב"ע (ארצי) שם/4-22 **ההסתדרות הכללית - אי.אי. אל ישראל בע"מ**, פד"ע יב 239, 246 (1981) **ההדגשה הוספה - ר.פ.**), אלא "באמצעות השוואה בין נושא לנושא" (עס"ק (ארצי) 28/99 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה - בזק החברה הישראלית לתקשורת בע"מ**, פד"ע מ 385, 409 מול האות ד' (2003); סטיב אדלר "הסכמים קיבוציים:





בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 20-03-34134

מסגרת, תחולה ותיאום" **ספר בר ניב 17**, 47 (תשמ"ז – 1987)). לפיכך, אם על עובד חלים שני הסכמים קיבוציים, או – כפי שנטען בענייננו – שני צווי הרחבה, הכוללים הוראות שונות, לרבות שתיקה בנושא מסוים באחד מצווי ההרחבה, ילכו אחר ההוראה שהיא לטובת העובד, אלא אם כן ההוראה המאוחרת ביטלה או שינתה את ההוראה המוקדמת (השוו: ע"ע (ארצי) 47268-07-13 **איליאסייב – כפיר בטחון ומיגון אלקטרוני בע"מ**. פסקה 41 (19.2.2017); עניין **איליאסייב**). בהקשר זה נבהיר, כי הוראות סעיף 23 לחוק הסכמים קיבוציים, חלות גם על הסכמים קיבוציים שהורחבו על ידי צווי ההרחבה (ראו: סעיף 30 לחוק הסכמים קיבוציים; ע"ע (ארצי) 459/07 **יפה – ארי יוסי אבטחה ושירותים בע"מ**. פסקה 22 (8.12.2009); עניין **איליאסייב**. פסקה 41).

17. בענפי התעשייה והמלאכה קיימים שני ארגוני מעסיקים החתומים על הסכמים קיבוציים אשר הורחבו בצווי הרחבה. האחד, התאחדות המלאכה והתעשייה, החתומה על הסכם קיבוצי שהורחב בשנת 2004 בצו ההרחבה בענף תעשיית המתכת, החשמל והאלקטרוניקה החל על מעסיקים המעסיקים עד 20 עובדים בענפים שצוינו לעיל ובענפים נוספים כמפורט בסעיף ההגדרות שבצו (להלן – **צו ההרחבה במלאכה**), אשר ענף האפייה אינו אחד מהם. צו ההרחבה במלאכה מחייב לבטח את העובדים בהסדר ביטוח פנסיוני מקיף החל מתחילת עבודתם לרבות בתקופת ניסיון (ראו: פרק ג' לצו). צו ההרחבה הנוסף, הרלוונטי בענייננו, הוא צו ההרחבה בתעשייה שפורסם בחודש מאי 2006 והוא חל, כעולה מהמבוא לצו, **"על כל העובדים והמעבידים בענפי התעשייה בישראל"** למעט מעסיקים עליהם חלים הסכמים קיבוציים המסדירים את נושא הפנסיה ומעסיקים עליהם חל צו ההרחבה במלאכה "והם מקיימים" את החובה הפנסיונית מכוח ההסכמים הקיבוציים או צו ההרחבה במלאכה. צו ההרחבה בתעשייה הוא, לפיכך, הצו השירי בתחום הפנסיוני לעובדים בענפי המלאכה והתעשייה השונים והוא חל, לפיכך, על מעסיקים בענף האפייה שאינם צד להסכמים קיבוציים ולצו ההרחבה במלאכה.

אף בצו ההרחבה בתעשייה **"התשלום לקרן הפנסיה, ולקופת הביטוח יחולו החל מהחודש הראשון לעבודתו של כל עובד"** (נדייק ונציין, כי מוקנית למעסיק זכות לעכב את העברת התשלום למרכיב הפיצויים בשנת העבודה הראשונה, אשר ספק





בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 34134-03-20

רב אם היא ישימה נוכח ההסדרה הפנסיונית המורכבת. בכל מקרה, הזכות דלעיל כפופה לחובת העברת תשלומים רטרואקטיבית בתום שנת המס הראשונה לעבודת העובד ולהוראות צו ההרחבה הפנסיוני המחייב בהעברת תשלומים למרכיב הפיצויים לכל המאוחר בחלוף ששה עבודה). שיעורי ההפקדות אמנם קבועים בצווי ההרחבה במלאכה ובתעשייה, אך החל מיום 1.7.2016, בסמוך לתחילת עבודת המבקש במשיבה, הם עודכנו ב"צו ההרחבה בדבר הגדלת ההפרשות לביטוח פנסיוני במשק" החל על כלל המעסיקים והעובדים. להשלמת הסקירה נדגיש, כי צווי ההרחבה במלאכה ובתעשייה חלים, ככלל, על כל העובדים בין אם הם עובדי כפיים ובין אם לאו, למעט עובדים בעלי הסדרים עדיפים, בעלי שליטה, חלק מהעובדים המועסקים לאחר גיל פרישה ועובדים שטרם מלאו להם 18 שנים.

18. הנה כי כן, ככלל העובדים בענפי התעשייה והמלאכה זכאים, בין מכוחם של צווי ההרחבה במלאכה ובתעשייה ובין מכוחם של הסדרים עדיפים, לביטוח פנסיוני מקיף החל מתחילת עבודתם בשורות מעסיקיהם. מכאן, שאילו צדק המערער בטענה לפיה יש לסווג את המשיבה בענף האפייה, הנמנה עם ענפי התעשייה, היה מקום לקבל את תביעתו בעילה הפנסיונית ולחייב את מעסיקו לשלם לו פיצוי חלף חלקו של המעסיק בהפקדות לקרן פנסיה (השוו לעניין אופן יישום הזכות הפנסיונית של עובדים זרים בתקופה הרלוונטית: בר"ע (ארצי) 72846-10-18 – **ABAKAR** – ג'וב פלייס בע"מ. פסקה 16 (16.9.2019)).

סיכום

19. העולה מן המקובץ הוא כי דין הערעור להידחות, אך שלא מטעמי בית הדין האזורי, אלא מהטעם לפיו לא הוכח כי על המעסיק חלים צווי ההרחבה באפייה ובתעשייה. בנסיבות אלה ומשלא חל על המעסיק צו הרחבה ענפי אחר, חל צו ההרחבה הפנסיוני (על צו ההרחבה הפנסיוני כהסדר שיורי החל מקום שלא חלות נורמות עדיפות, ראו: בר"ע (ארצי) 53583-01-17 – **סופרקום בע"מ** – מיזנשטיין (24.2.2017)) המחייב עריכת ביטוח פנסיוני לעובד שאין לו הסדר ביטוח פנסיוני קודם רק בחלוף ששה חודשי העסקה. משהמערער הועסק פחות מששה חודשים, דין התביעה בעילה הפנסיונית להידחות. למעלה מהנדרש הבהרנו כי אילו היה מקום לסווג את



בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 20-03-34134

המשיבה כחלק מענף האפייה, חובת הביטוח הפנסיוני היתה נכנסת לתוקף מתחילת עבודת המערער.

20. סוף דבר – ניתנה רשות ערעור בעילה הפנסיונית והערעור נדחה. המשיבה אחרת בהגשת סיכומיה ואף התעלמה מהחלטה שיפוטית נוספת. בנסיבות אלה, לא מצאנו לנכון לעשות צו להוצאות בערעור.

ניתן היום, כ"ז אייר תש"פ (21 מאי 2020), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

חני אופק גנדלר,
שופטת

רועי פוליאק,
שופט

אילן איטח,
סגן נשיאה, אב"ד

מר צבי טבצ'ניק,
נציג ציבור (מעסיקים)

גברת יעל רון,
נציגת ציבור (עובדים)

