

<http://www.glima.info/10-1-6.pdf>

קישורים לפרקים:

<http://www.glima.info/10-10.pdf>

<http://www.glima.info/10-15-1.pdf>

<http://www.glima.info/11-05.pdf>



## בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 53034-02-19

ניתן ביום 27 אוגוסט 2019

המערערת

אלי בן-חיים, חברת עורכי דין

המשיבה

אנדראה ויואנה מלמוד

לפני: הנשיאה ורדה וירט ליבנה, סגן הנשיאה השופט אילן איטח, השופט רועי פוליאק  
נציגת ציבור (עובדים), גב' יעל רון, נציג ציבור (מעסיקים), מר דורון קמפלר

בשם המערערת – עו"ד אלי בן חיים

בשם המשיבה – עו"ד שי צימרינג

### פסק דין

#### השופט רועי פוליאק

בקשת רשות ערעור על פסק דין שניתן בהליך דיון מהיר על ידי בית הדין האזורי תל אביב (השופטת מיכל נעים דיבנר ונציג הציבור מר אברהם בן קרת; ד"מ 17-12-36780). בית הדין האזורי קיבל, בעיקרה, את תביעת המשיבה וחייב את החברה המבקשת, המנהלת משרד עורכי דין, לשלם למשיבה תשלומים שונים בגין תקופת עבודתה כמתמחה. במוקד הדיון עומדת סוגיית זכאותו של מתמחה בעריכת דין כי יועברו בגינו תשלומים להסדר ביטוח פנסיוני, הכולל הפקדות למרכיבי הפיצויים והתגמולים גם יחד.

לאחר שנתנו הזדמנות לצדדים להתייחס לאפשרות כי בית הדין ידון בבקשת הרשות כבערעור בהתאם לתקנה 82 לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), התשנ"ב-1991, והם בחרו שלא לעשות כן ומשהגענו למסקנה כי זכויות הצדדים לא יפגעו, מצאנו לנכון לדון בבקשת הרשות כבערעור, על מנת להעמיד הלכה על מכונה, ולדחות את הערעור.

רקע

המחלוקת ופסק דינו של בית הדין האזורי



## בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 53034-02-19

1. אלי בן חיים, חברת עורכי דין (להלן - **המעסיקה**), היא חברת עורכי דין כמשמעה בסעיפים 59א - 159 לחוק לשכת עורכי הדין, התשכ"א-1961 (להלן - **חוק לשכת עורכי הדין או החוק**). המשיבה הועסקה במשרד עורכי הדין של החברה המעסיקה כמתמחה - ואף תקופה קצרה טרם ההתמחות - החל מיום 14.6.2015 ועד לסיום ההתמחות ביום 31.8.2016. לאחר סיום עבודתה הגישה המשיבה תביעה נגד המעסיקה ונגד בעליה, עורך דין אלי בן חיים, בעילות שונות. בית הדין האזורי קיבל את התביעה נגד המעסיקה בחלקה ודחה את התביעה להרמת מסך ההתאגדות שבינה לבין בעליה. המעסיקה חויבה לשלם למשיבה תשלומים בגין חלף הפקדות לקרן פנסיה (12,390 ₪), השלמת דמי הבראה (378 ₪), דמי נסיעות (299 ₪) ודמי מחלה (1,818 ₪). כמו כן חויבה המעסיקה לשלם למשיבה הוצאות משפט בסכום של 5,000 ₪.

2. ערעורה של המעסיקה סב על חיובה לשלם למשיבה פיצוי בגין אי ביצוע הפקדות לקרן פנסיה ועל חיובה בהוצאות משפט. המעסיקה לא ביקשה לערער על החיובים הנוספים שהושתו עליה והמשיבה לא ביקשה לערער על דחיית חלק מתביעתה ועל הימנעות בית הדין האזורי מלהרים את מסך ההתאגדות בין החברה המעסיקה לבין בעליה. בנסיבות אלה איננו נדרשים לקביעות ולחיובים הנוספים בפסק דינו של בית הדין האזורי.

3. במישור העקרוני נטען על ידי המעסיקה בבית הדין האזורי, כי מאחר שמתמחה בעריכת דין (להלן - **מתמחה**) אינו זכאי לפיצויי פיטורים בהתאם להוראות סעיפים 41א(א) והתוספת לחוק לשכת עורכי הדין, אין מקום לחייב את מעסיקו להפקיד בגינו תשלום למרכיב הפיצויים בהסדר ביטוח פנסיוני. במישור הפרטני נטען, כי מתמחה אכן זכאי כי יבוצעו בגינו הפקדות למרכיב התגמולים, אך המשיבה הכשילה וסיכלה את ביצוען של ההפקדות, לנוכח עמידתה על הפקדת כספים גם למרכיב הפיצויים. לפיכך, חרף ניכויים שניכתה המעסיקה משכר המשיבה לתשלום חלקה של המשיבה להסדר פנסיוני וחרף כוונתה להפקיד תשלומים למרכיב התגמולים, לא עלה בידי המעסיקה לצרף את המשיבה להסדר פנסיוני (למונחים "מרכיב הפיצויים" ו"מרכיב התגמולים", ראו בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים



## בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 53034-02-19

5. (קופות גמל), התשס"ה-2005, בין היתר בסעיפים 1 [הגדרת "מרכיב הפיצויים"], 21 ו- 23(ב)).

4. בית הדין האזורי, בפסק דין מפורט ומנומק היטב, דחה את טענת המעסיקה וחייבה לשלם למשיבה פיצוי בגובה תשלומי המעסיק שהיה עליה להפקיד במרכיבי התגמולים והפיצויים בהסדר ביטוח פנסיוני כמתחייב מצו ההרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה (להלן – **צו ההרחבה הפנסיוני או הצו**).

5. בפסק דינו של בית הדין האזורי נקבע, כי לנוכח הוראות סעיף 41א(א) לחוק יש לראות במתמחה עובד עליו חל צו ההרחבה הפנסיוני. בית הדין האזורי הוסיף וקבע, כי החרגתו של חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן – **חוק פיצויי פיטורים**), מיחסי העבודה שבין מאמן לבין מתמחה, אינה פוטרת את המעסיק מחובתו להפקיד למתמחה את מלוא ההפקדות המתחייבות מצו ההרחבה הפנסיוני לרבות ההפקדות למרכיב פיצויי הפיטורים, משלושת הטעמים הבאים:

האחד, המקור הנורמטיבי להפקדות הוא צו ההרחבה הפנסיוני אשר נועד להקנות לעובד זכות לפנסיה מקיפה שאינה מותנית בזכאותו, או אי זכאותו, של עובד לפיצויי פיטורים לפי חוק פיצויי פיטורים.

השני, מהותה של החרגת הזכות לפיצויי פיטורים היא היחסים המיוחדים בין מתמחה למאמן, אשר לא רק מתכוננים לפי החוק אלא גם מסתיימים מכוחו באופן שאינו מהווה פיטורים ואינו יוצר את הזכות לפיצויי פיטורים, ואילו מטרת ההסדר הפנסיוני היא ליצור רציפות של זכויות פנסיוניות בנסיבות בהן "השמירה על הרצף של הצבירה לפנסיה מקיפה, חשובה ויקרה לאין ערוך מהזכות לפיצויי פיטורים עבור שנה אחת בלבד, שכן היא נותנת לעובד משך כל תקופת העסקתו את הכיסוי הביטוחי שצו ההרחבה ביקש ליתן לו".

השלישי, ניתוק הקשר בין פיצויי הפיטורים לבין הפנסיה המקיפה, באופן שאף אם ההפקדות נושאות את השם "פיצויי פיטורים", הרי שבפועל אלה הן הפקדות מעסיק לטובת רכישת ביטוח פנסיוני לעובד.



## בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 53034-02-19

6. בית הדין האזורי הוסיף וציין, כי אף הוועד המרכזי של לשכת עורכי הדין החליט כי צו ההרחבה הפנסיוני יחול על מתמחים, ועמד על החומרה של ניכוי משכר העובד מבלי להעבירו ליעדו במשך שנה תמימה.

### טיעוני הצדדים

7. **המעסיקה** טוענת בבקשת רשות הערעור שהגישה, כי מתמחה אינו עובד רגיל כי אם "מקצת עובד ומקצת מתלמד". לגישה, צו ההרחבה הפנסיוני "לא נועד ליצירת זכויות חדשות, אלא אך ורק ליישום זכויות ידועות ומזוהות בחוק, מכוח הסכמים בעלי תחולה רחבה מאד" וכי מעמדו של צו ההרחבה הפנסיוני הוא כשל חקיקת משנה הנסוגה מפני הוראתו המפורשת של החוק לפיה מתמחה אינו זכאי לפיצויי פיטורים. המעסיקה סבורה, על כן, כי פסק הדין קובע הלכה תקדימית בדבר זכויות פנסיוניות של מתמחה שאינה בגדר סמכותו של בית הדין. בהקשר זה עורכת המעסיקה אבחנה בין הפקדות לפנסיה לבין הפקדות לפיצויים וטוענת כי קיימים בתי השקעות במשק אשר מנהלים קופות או קרנות לפנסיה בלבד. עוד נטען, כי לשכת עורכי הדין לא קיבלה החלטה מחייבת בסוגיה וכי פורום העבודה בלשכה קבע כי "על בית הדין להכריע בסוגית חלות צו ההרחבה הפנסיוני על מתמחים, לכשיגיע מקרה רלוונטי לפתחו". המעסיקה מבקשת, לפיכך, כי חיובה להעביר פיצוי בגין אי ביצוע הפקדות למרכיב הפיצויים – במובחן מהחיוב בגין מרכיב התגמולים (מרכיב ה"פנסיה" כלשונה) - בסכום של 4,416 ₪ יבוטל.

בהיבט הפרטני טוענת המעסיקה כי בקשות חוזרות ונשנות מצדה למשיבה למסור כתובת לביצוע הפקדות פנסיוניות לא נענתה וכי בית הדין האזורי "התעלם מהעובדה שהצו בדבר הפקדה לקופה שנקבעה על ידי התקנות חל בתקופה לאחר גמר העסקתה ולא היה קיים בעת העסקתה". המבקשת טוענת, לפיכך, כי לא היה מקום לחייבה בהוצאות משפט.

8. **המשיבה** טוענת בתשובתה כי יש לאשר את פסק הדין וחוזרת על טעמי בית הדין האזורי בפסק דינו. המשיבה מוסיפה וטוענת כי בניגוד לטענת המעסיקה לפיה צו





## בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 53034-02-19

ההרחבה הפנסיוני הוא חקיקת משנה הנסוגה מפני חקיקה ראשית, צו ההרחבה הינו מקור נורמטיבי עצמאי בעל תכלית עצמאית, אשר איננו נכלל בחוקים המוחרגים בחוק. לגישת המשיבה, המעסיקה מבקשת "לשנות סדרי עולם הקיימים שנים רבות בקרב עורכי הדין המעסיקים מתמחים ואם יתקבל הערעור בניגוד לדין ולצדק יקופחו אלפי מתמחים". המשיבה מציינת כי הוועד המרכזי של לשכת עורכי הדין קבע כי יש להחיל את הוראות צו ההרחבה הפנסיוני על מתמחה ובעמדה דומה אוחות סגנית הממונה הראשי על יחסי עבודה. בהיבט הפרטני נטען, כי המעסיקה פנתה לבית הדין בידיים שאינן נקיות מקום בו ניכתה כספים משכר המשיבה ולא העבירה אותם ליעדם, וכי אין בסיס לטענה שהמשיבה לא שיתפה פעולה ולכן הכספים לא הועברו, אלא המעסיקה היא שהערימה קשיים על העברת הכספים.

9. **בתגובת המעסיקה** לסיכומי המשיבה, חזרה המעסיקה על טענותיה בבקשת רשות הערעור והעלתה טענות, שלא הועלו בבקשת רשות הערעור, על התנהלות המשיבה בהליך המשפטי בעטיין שגה בית הדין האזורי עת חייבה בהוצאות ההליך.

### דיון והכרעה

#### **חלות צו ההרחבה הפנסיוני על מתמחים**

10. צו ההרחבה הפנסיוני חל על "כל עובד ... אשר מועסק או שיועסק בכל מקום עבודה", שאין לו הסדר פנסיוני מיטיב (סעיף 3(א) לצו), למעט עובדים שטרם הגיעו לגיל 20 (נשים) או 21 (גברים) ומי שפרש מעבודתו בגיל פרישת חובה ומקבל קצבה (סעיפים 4(א)(7) ו 4(א)(6)), בהתאמה, לצו). הסדר מיטיב הוא "הסכם לביטוח פנסיוני" כמשמעו בצו, בין מכוח דין, הסדרה קיבוצית (הסכם קיבוצי, צו ההרחבה או הסדר קיבוצי), נוהג והסכם אישי. עובד שחל עליו צו ההרחבה הפנסיוני יבוטח לפיו לכל המאוחר בתום ששה חודשי עבודה, אלא אם במועד קבלתו לעבודה הוא "מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו" ואזי יש לבטחו בתוך שלושה חודשים, או בתום שנת המס (לפי המוקדם) בתוקף מתחילת עבודתו.



## בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 53034-02-19

שיעורי ההפקדות בהתאם לצו מפורטים בסעיף 6(ד) לצו, והועלו, בסמוך לסיום עבודת המשיבה בשורות המעסיקה (1.7.2016), בהתאם לצו הרחבה בדבר הגדלת ההפקדות לביטוח פנסיוני במשק. הפקדות המעסיק לפי צו ההרחבה הפנסיוני מופנות ל"רכיב התגמולים", הכולל גם כיסוי לאירוע של אבדן כושר עבודה, ו"רכיב הפיצויים".

11. אין חולק, בענייננו, כי על המשיבה לא חל "הסדר מיטיב" וכי במועד תחילת עבודתה בשורות המעסיקה היא היתה "מבוטח[ת]" בביטוח פנסיוני כלשהו. משכך, אילו היתה המשיבה עובדת מהשורה במעסיקה, בין כעורכת דין ובין בתפקיד אחר, שומה היה על המעסיקה לערוך בגינה הסדר ביטוח פנסיוני כמתחייב מצו ההרחבה הפנסיוני בתוקף מתחילת עבודתה. עם זאת, לגישת המעסיקה, בהיותה של המשיבה מתמחה חל עליה צו ההרחבה הפנסיוני באופן חלקי בלבד, לנוכח הוראות התוספת לחוק, כך שעל המעסיקה היה להעביר בגינה תשלומים להסדר ביטוח פנסיוני למרכיב התגמולים בלבד. יצוין, כי בעלי הדין לא התייחסו בטיעוניהם לזכויות המשיבה בגין תקופת ההעסקה שקדמה לתקופת ההתמחות. לנוכח תוצאת פסק הדין איננו נדרשים לאבחנה בין התקופות.

12. סעיף 41א, אשר הוסף לחוק לשכת עורכי הדין בתיקון מס' 7 משנת תשל"א (להלן – **תיקון 7**), קובע לאמור:

**"דינו של מתמחה, לכל דבר ועניין למעט החיקוקים המפורטים בתוספת, יהיה כדין עובדו של המאמן, ואם היה המאמן שכירו של אחר יראו את האחר כמעבידו של המתמחה".**

13. התוספת לחוק, אשר לא עודכנה בשנים הרבות שחלפו מעם תיקון 7 לחוק, מונה שבעה חוקים: חוק פיצויי פיטורים, חוק שירות התעסוקה, תשי"ט-1959, חוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), תשי"ט-1959 וארבעה חוקים החלים על העסקת עובדי מדינה (בתחומי מינויים, משמעת, גמלאות וסיווג פעילות מפלגתית).



## בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 53034-02-19

14. בדברי ההסבר לתיקון 7 (ה"ח 921, תשל"א 90) נכתב לאמור:

"העקרון הרחב שבסעיף 41א(א) המוצע הוא, כי מעמדו של מתמחה יהיה כמעמד עובד לכל ענין. הדברים אמורים לגבי מכלול התחומים שבהם יש משמעות למעמדו של אדם כעובד: תנאי העבודה, שכר, חופשה, פיצויי פיטורין וגמלאות, אחריות מעביד בנזיקין, שמירת סודיות, איסור קבלת שוחד ועוד. עם זאת יש להוציא מכלל העקרון הרחב ענינים הנדונים בחוקים המפורטים בתוספת, שהחלתם אינה תואמת את יחסי עבודתו של מתמחה" [ההדגשות הוספו – ר.פ.].

15. בדברי ההסבר לתוספת, המתייחסים לאי החלת חוק פיצויי פיטורים על מתמחה, מוסבר, בין היתר, כי תקופת העבודה של מתמחה "מוגבלת מראש לתקופה מסוימת ואין זה מן הראוי לכפות על המאמן להמשיך ולהעסיקו בתום תקופת ההתמחות או לשלם לו פיצויי פיטורין. אין לראות בסיום ההתמחות פיטורי מתמחה, שכן אין המתמחה מעונין להמשיך בעבודה בתנאים של מתמחה".

16. בפסיקת בית דין זה הובהר בסמוך לאחר כניסת תיקון 7 לתוקף, כי "יש מקום לדעה שהקביעה בסעיף 41א לחוק ... אינה אלא מאשרת מצב קיים, ותיקון החוק לא בא כי אם למען אי החלת החיקוקים שבתוספת לחוק, על מתמחים" (דב"ע לב/3-43-הלפרין – הסתדרות מדיציניית הדסה, פד"ע ד 281, 288 (1973); ראו גם – ע"ע 300275/98 ויסלר – מוקד (1973) תאגיז לחקירות פרטיות. פסקה 8 (18.12.2000)). בין כך ובין כך, אין חולק כי בעקבות תיקון 7 מתמחה הוא "עובד לכל ענין", הזכאי לכל הזכויות המוקנות לכל עובד אחר בכפוף לחיקוקים הקבועים בתוספת. משכך, לויתורו של מתמחה על זכויות מכוח משפט העבודה המגן אין כל תוקף (ע"ע (ארצי) 1182/02 קאזיס – ארייט, פד"ע לח 394 (2002)).



## בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 53034-02-19

17. חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 (להלן – **חוק הסכמים קיבוציים**), מכוחו הוצא צו ההרחבה הפנסיוני אינו מצוין בתוספת לחוק. אף הצו אינו מצוין בתוספת. לכאורה, די בכך כדי לחייב עורכי דין להעביר תשלומים בהתאם לצו ההרחבה הפנסיוני בגין מתמחים הנמנים עם עובדיהם.

על מנת שהוראות צו ההרחבה הפנסיוני לא תחולנה על מתמחים, בהיעדר החרגה בצו עצמו, על המעסיקה לשכנע כי דין החובה להפקיד תשלומים לרכיב הפיצויים בהסדר הפנסיוני כדין תשלום פיצויי פיטורים לעובד הזכאי לקבלתם. אכן, קיימת זיקת גומלין, ולעיתים הדוקה (ראו בין היתר: מנחם גולדברג **"פיצויי פיטורים לזכאים לפנסיה מכח חוק או למבוטחים במערכת פנסיונית או בקופת גמל"**, עיוני משפט ט 569 (1983); השוו גם: ע"ע (ארצי) 29219-10-15 **אירונאוטיקס בע"מ – שמאי**. פסקאות 42 – 44 (8.1.2018)), בין הזכות הפנסיונית לבין היקף הזכות לפיצויי פיטורים, אך ענייננו בהסדרים שונים הן במהותם והן בתכליתם.

פיצויי הפיטורים משולמים כתשלום חד פעמי על ידי המעסיק בנסיבות מסוימות של סיום עבודה. תכליתם של פיצויי הפיטורים היא **"להעניק לעובד שסיים עבודתו רשת בטחון לצורך קיום, לשם מציאת מקום עבודה חדש, כמו גם התארגנות במצב שנוצר"** (ע"ע (ארצי) 1267/04 **אלנה זכריה – עזבון המנוחה ליזה קימלמן**. פסקה 4 לחוות דעתה של השופטת [כתוארה אז] נ' ארד (31.12.2006)) ויש לראות בה, לפיכך, **"זכות סוציאלית מובהקת הבאה לפצות את העובד על אבדן מקום עבודתו, ולהקל עליו עד שימצא מקום עבודה חדש"** (ע"ע (ארצי) 256/08 **קוקא – שוורץ**. פסקה 14 לחוות דעת השופטת ר' רוזנפלד ופסקה 81 לחוות דעת השופט [כתוארו אז] י' פליטמן (13.2.2011)). עם זאת ראו דעת הנשיא ס' אדלר בפסקה [3] של חוות דעתו באותו עניין לפיה **"לא ניתן להצביע על תכלית מובהקת או על מדיניות ברורה של המחוקק בכל הנוגע לזכאות לתשלום פיצויי פיטורים"**. בין היתר מציין שם הנשיא אדלר, כי חוק פיצויי פיטורים אינו מהווה תחליף לפנסיה). כמו כן, יש הרואים בפיצויי הפיטורים פיצוי על נזק של אבדן מקום עבודה, שכר ויתרונות הנובעים מוותק (דב"ע ל/14-3 **בתי מרגוע ומלונות היוזם בע"מ – שמריהו**, פד"ע א 141, 147 (1970)) ואף ותמריץ להתמיד במקום העבודה (לילך לוריא **דיני עבודה ורווחה במאה העשרים ואחת** 140 (תשע"ד-2013)).





## בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 53034-02-19

לעומת זאת, הסדר הפנסיה המקיפה מחייב ביצוע הפקדות שוטפות בתקופת העבודה במגמה להקנות לעובד או לשאיריו, "ביטוח פנסיוני המקיף מגוון של אירועים שבעקבותיהם מופסקת או נפגעת בצורה ממשית ההכנסה השוטפת של משק הבית" (בג"ץ 3975/95 קניאל נ' ממשלת ישראל, פ"ד נג (5) 459, 509 למטה) בעת פרישתו של העובד ממעגל העבודה מחמת גיל או חלילה מחמת אירוע ביטוחי (פטירה; נכות), תוך שהעובד זוכה לביטחון סוציאלי באמצעות תשלום קצבה אשר תהווה תחליף הכנסה (השוו: ע"ע (ארצי) 7243-10-15 לנדסברג – גל רוב יועצים בע"מ. פסקה 26 (20.8.2018)).

18. האבחנה בין מהות ההסדרים השונים ותכליתם מתיישבת היטב עם דברי ההסבר לתיקון 7 שצוטטו לעיל, לפיה דין מתמחה כדין עובד לכל דבר ועניין למעט אותם עניינים "שהחלתם אינה תואמת את יחסי עבודתו של מתמחה". בעוד שהרציונל בחוק לאי תשלום פיצויי פיטורים מובן לנוכח טיב ההתקשרות בין המאמן לבין העובד לתקופת התמחות קצובה כמתחייב מהחוק וההנחה שאין לצדדים עניין בהארכתה במתכונת של התמחות ובשכר המיועד למתמחה, כמפורט בדברי ההסבר, החלת הסדר ביטוח פנסיוני, שלא ניתן להפריז בחשיבותו מנקודת ראותו של העובד המבוטח (ראו: בר"ע (ארצי) 43036-12-17 להבים כח אדם בע"מ – פוירמן. פסקה 6 וההפניות שם (28.12.2017)), אינה עומדת בסתירה לתקופת ההתמחות הקצובה והיא חיונית מאין כמוה.

כך, כפי שציין בצדק בית הדין האזורי, בעניינה של המשיבה שהיתה "מבוטח פעיל" בהסדר פנסיוני קודם. ההימנעות מהעברת התשלומים להסדר הקודם עלולה היתה להביא, ואולי אף הביאה, להפסקת הכיסויים הביטוחיים מכוחו. לא בכדי נדרש אפוא מעסיק בצו ההרחבה הפנסיוני לבטח עובד עם הסדר קיים בתוך שלושה חודשים לכל המאוחר מתחילת עבודתו טרם תפוג "ארכת הביטוח" המוקנית לו מכוחו של ההסדר הקיים (השוו לעניין פקיעת הכיסוי הביטוחי בתום התקופה של "ארכת ביטוח": ע"ע (ארצי) 17754-11-14 חד'ר – מנורה מבטחים פנסיה בע"מ (26.4.2015); ק"ג (ת"א) 37986-01-14 בן עוזיה – הראל ניהול קרנות פנסיה בע"מ (11.10.2015)).



## בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 19-02-53034

19. נוסף ונציין כי זכויות העובד המבוטח בקרן פנסיה מקיפה נגזרות מסך כל ההפקדות ("דמי הגמולים" כהגדרתם בעבר) לקרן, לרבות ההפקדות המנוכות משכר העובד והפקדות המעסיק המיועדות למרכיב הפיצויים, בניגוד לטענת המעסיקה על הפקדות לפנסיה והפקדות לפיצויים אשר לכל אחת מהן יעוד נפרד. אכן, בהיבט של דיני המס (ראו: תקנה 19 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל), התשכ"ד-1964) ובהיבט ההתחשבות על פיצויי פיטורים - בנסיבות בהן לא הוחל הפטור מתשלום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים - קיימת אבחנה בין התשלומים לפי רכיביהם השונים, אך הימנעות מהעברת תשלומים למרכיב הפיצויים תביא בהכרח להפחתה של חלקם היחסי, ככל שהביטוח הפנסיוני נערך בקרן פנסיה, הן של החיסכון שייצבר והן של היקף הכיסויים הביטוחיים למקרי פטירה ונכות.

20. למעלה מהנדרש נציין, כי בעלי הדין העלו טענות עובדתיות סותרות בשאלה מה היא עמדתה של לשכת עורכי הדין בסוגיה. כעולה ממסמך שצרפה המעסיקה עצמה לסיכומיה, החליט הוועד המרכזי של לשכת עורכי הדין ביום 22.1.2014 כי "יש להחיל את צו ההרחבה לפנסיית חובה על מתמחים על כל חלקיו, לרבות הפרשה למרכיב פיצויי פיטורים", תוך שהוא מפרט את הנימוקים להחלטתו. אמנם, המעסיקה המציאה החלטה של הפורום לדיני עבודה בלשכת עורכי הדין לפיה לסוגיה "יש פנים לכאן ולכאן" ויש להותיר את ההכרעה לפתחו של בית הדין, אך החלטת הפורום לדיני עבודה היא מיום 25.2.2008. כעולה מנוסח החלטת הוועד המרכזי, לפיה מאמץ הוועד המרכזי את עמדת הפורום, שינה הפורום את עמדתו הראשונית בשש השנים שחלפו. בין כך ובין כך, עמדת לשכת עורכי הדין במועד העסקתה של המשיבה היתה ברורה, ואף אם אין היא מחייבת בהיבט של דיני העבודה את חברי הלשכה יש להצר על כך שהמעסיקה לא פעלה לפיה.

21. הנה כי כן, החובה לערוך לעובד הסדר ביטוח פנסיוני היא חובה עצמאית, אשר מקורה הנורמטיבי בצו ההרחבה הפנסיוני שהוצא מכוח חוק הסכמים קיבוציים, ולא מכוח חוק פיצויי פיטורים שבהתאם לתוספת לחוק אינו חל על מתמחים. ממילא קיימת אבחנה במהות ההסדרים השונים (פיצויי פיטורים; ביטוח פנסיוני) ותכליותיהם ולא מצאנו כל נימוק מבורר מדוע להרחיב את החרג שבתוספת לחוק,



## בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 53034-02-19

שיש לפרשו בצורה מצומצמת לנוכח פגיעתו בזכויות המתמחים כעובדים, ולא להחיל את הזכות לביטוח פנסיוני על מתמחה. צו ההרחבה הפנסיוני חל, אפוא, על כל חלקיו על מתמחים בעריכת דין.

משלא ניתן בשלב זה להפקיד את הכספים בדיעבד להסדר פנסיוני, על המעסיקה לשלם למשיבה פיצוי בגובה ההפקדות הפנסיוניות שלא הועברו בגינה כמתחייב מצו ההרחבה (לחיוב בפיצוי ראו בין היתר: דב"ע נו/125-3 מוניטין כ"א אבטחה ושירותים בע"מ – בוטח (23.7.1996); בר"ע (ארצי) 51823-10-14 י.ב. שיא משאבים בע"מ – Abakar (26.2.2015)).

22. העולה מן המקובץ הוא כי דין ערעור המעסיקה על חיובה בתשלום הפיצוי להידחות.

### החיוב בהוצאות משפט

23. המעסיקה ערערה אף על חיובה בתשלום הוצאות משפט בנימוק לפיו אי העברת התשלומים להסדר הפנסיוני נבעה מהתנהלות המשיבה, אשר לא שיתפה פעולה ומנעה, כך לגישת המעסיקה, את העברת הכספים להסדר פנסיוני בגין מרכיב התגמולים. לא מצאנו מקום לסטות ממדיניות אי ההתערבות של ערכאת הערעור בפסיקת הוצאות משפט ולהתערב בהחלטת הערכאה הדיונית שניהלה את ההליך. לדברים משנה תוקף לנוכח מכלול חיובי המעסיקה בפסק דינו של בית הדין האזורי, ניכוי סכומים מהשכר והימנעות מהעברתם להסדר הפנסיוני שאת המשכתו ביקשה המשיבה (ההסדר אף צוין לצד הניכוי בתלוש השכר), וכן לנוכח התעלמות המעסיקה מעמדת הוועד המרכזי של לשכת עורכי הדין בסוגיה.

### הערה – הרמת מסך בחברת עורכי דין

24. בשולי הדברים מצאנו לנכון להעיר, הגם שלא הוגש ערעור על הקביעה לפיה אין להרים את מסך ההתאגדות שבין המעסיקה לבין בעליה, כי מלכתחילה לא נדרשת תביעה להרמת מסך בין חברת עורכי דין לבין בעלי מניותיה, מהטעם הפשוט לפיו



## בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 53034-02-19

חברת עורכי דין אינה חברה בערבון מוגבל (סעיף 59א(1) לחוק; כך גם צוין מפורשות בתדפיס רשם החברות שהמשיבה צרפה כנספח לתצהירה) ו"אין בקיומה ... כדי לגרוע מאחריותו האישית של עורך דין כפי שהיתה קיימת אלמלא החברה או חברותו בה" (סעיף 159ו(1) לחוק). לא בכדי התיבה "בע"מ" אינה נכללת בשמה של חברת עורכי דין בכלל ושל החברה המעסיקה בפרט.

### סוף דבר

25. ניתנת בזה רשות ערעור. דין הערעור להידחות. המעסיקה תישא בהוצאות המשיבה ושכר טרחת פרקליטיה בסכום (כולל) של 5,000 ₪ אשר ישולם בתוך 30 ימים מהיום.

ניתן היום, כ"ו אב תשע"ט (27 אוגוסט 2019), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

רועי פוליאק,  
שופט

אילן איטח,  
סגן נשיאה

ורדה וירט-ליבנה,  
נשיאה, אב"ד

מר דורון קמפלר,  
נציג ציבור (מעסיקים)

גברת יעל רון,  
נציגת ציבור (עובדים)

