

יוני 2011

ללקוחותינו הנכבדים שלום רב,

הנדון: פה ושם בעולם העבודה - מהפרשות לפנסיה ועד פרישה לפנסיה

אנו מבקשים לעדכן אתכם, בסקירה קצרה, על הנעשה והמתחדש בתחום ההפרשות הסוציאליות לקראת פרישה והפרישה עצמה.

1. זכור חל במשק צו הרחבה הקובע הפרשות מינימום לפנסיה, באופן מדורג: השנה (2011) עומדות הפרשות המעביד על 3.33% לתגמולים ו-3.34% לפיצויים (ו-3.33% הפרשת העובד לתגמולים), בשנה הבאה (2012) תעמודנה ההפרשות על 4.16% לתגמולים (ו-4.18% לפיצויים (ו-4.16% הפרשת העובד לתגמולים), ובשנת **2013** הן תגיענה ל-10% - מחציתן לתגמולים ומחציתן לפיצויים (ו-5% הפרשת העובד לתגמולים); כל זאת מנתח השכר שגובהו עד גובה השכר הממוצע במשק, העומד כיום על כ-9,000 ש"ח ברוטו (ראו חוזר הלקוחות שלנו מינואר 2008).

לאחרונה נעשה הסכם קיבוצי כללי בין לשכת התאום של הארגונים הכלכליים¹ לבין ההסתדרות, ולפיו תעלינה הפרשות המעביד, מיום **1.1.2014** ואילך, עד ל-12% - מחציתן לתגמולים ומחציתן לפיצויים, והפרשות העובד תעלינה מ-5% ל-5.5%; דהיינו לכל עובד תרכש תוכנית פנסיה מלאה בעלות של 17.5%. הסכם קיבוצי כללי זה טרם הורחב לכלל המשק, אך הדעת נותנת כי עד למועד בו יהפוך רלבנטי יורחב ההסכם בצו הרחבה, ויחול על כל העובדים שאינם נהנים מהסדר פנסיוני עדיף.

בינתיים נעשה במדינה הסכם קיבוצי מיוחד החל על מאות אלפי עובדי המדינה וגופים ציבוריים הקשורים בה², ובו נקבעו כללים חדשים ביחס לעובדים חדשים: הפרשת המדינה לתגמולים תעלה, באופן מדורג ובמשך השנים הקרובות, עד שתעמוד, משנת 2013 ואילך, על 7% (כולל הפרשה לביטוח מפני אובדן כושר עבודה לעובדים הבודדים בביטוח מנהלים); ההפרשה לפיצויים תהיה 6% בלבד, כאשר בעת זכאות לפיצויי פיטורים תשלם המדינה השלמת פיצויים בסך 28% (ה-2.33%). הפרשת העובד תעלה אף היא ותגיע בשנת 2013 ל-6.5% לתגמולים³.

נקודת מפגש בין שני ערוצי הביטוח המתוארים לעיל היא בדגש המושם על ההיבט הפנסיוני, לעומת היבט הפיצויים: בשני הערוצים ממוקדים המאמץ הכלכלי וחובת ההפרשה בהבטחת מינימום של זכויות פנסיה מקיפה לעובד, כשנושא הפיצויים הוא בעדיפות שניה בלבד; זאת עקב ההפרה בחשיבות הביטוח הפנסיוני בחיי העובד ובחיי משפחתו.

ואם יצאו תוכניות משרד האוצר אל הפועל במועדן הרי כבר בשנת 2012 יוכל כל עובד להפעיל את הביטוח הפנסיוני שלו באמצעות סוכן ביטוח שבחר בלבדו, והמעביד ידגש לבצע את ההפרשות באמצעות אותו הסוכן (על כל הקושי האדמיניסטרטיבי שמצב זה יטיל עליו). חידוש זה טעון חקיקה, ונעשות לקראתה הכנות נמרצות.

1 הלשכה מייצגת בהסכם זה את התאחדות התעשיינים, התאחדות הקבלנים והבונים, התאחדות האיכרים, התאחדות תעשייני היהלומים, התאחדות המלונות, האיגוד הארצי של מפעלי השמירה, האיגוד הכל ארצי של מפעלי האחזקה והנקיון, התאחדות המלאכה והתעשייה, האיגוד הארצי למסחר, התאחדות ענף הקולנוע, התאחדות הסוחרים, לשכת ארגוני העצמאים, ארגון החברות לאספקת משאבי אנוש.

2 מרכז השלטון המקומי, שלוש הערים הגדולות, מרכז המועצות האזוריות, חבר המועצות הדתיות, המוסד לביטוח לאומי, שירות התעסוקה, איגוד ערים לכבאות, האוניברסיטה העברית והטכניון.

3 עובדי מדינה קיימים שנחנו ערב כניסת ההסכם הקיבוצי לתוקפו מהפרשת פיצויים בשיעור של 8.33% יוכלו להישאר באותו הסדר, אך במקרה כזה לא יוגדלו ההפרשות לתגמולים ולאובדן כושר מעבר למה שבוצע להם עד להסכם; כך גם עובדי מדינה חדשים שיתקבלו כאשר הם כבר מבוטחים בביטוח מנהלים ממקום עבודה קודם.

נחום פינברג *
ארנה שר
קרן שליט
עמי שחר
סמדר קפלן
אפרת בירן
אורלי אבירם
יעקב מלישקביץ
ירון קרמר
מיכל פינברג-דורון **
אלון נוי
אורית כזום
איריס רש
נעמה שבתאי בכר
אסף ארזי
דוד משה
יניב שני
עבלי אלטמן
גליה קליינמן
אוהד גלעדי
רוני איטח-גנט
נטלי קמחי
גלי שטיינברג
מאיה גבעון
רעות אייד ביזני
עדי תורג'מן
אורן שרם
ליאת כהן
* גוסריון
** חברה גם בלשכת עורכי הדין של ניו-יורק

2. אילולי נפרדנו לפני אי אלו שנים מעל שלטון בריטניה הגדולה היו ההפרשות הפנסיוניות - בין במתכונת ישנה ובין במתכונת חדשה, בין באמצעות סוכן הביטוח "שָׁל" המעביד ובין באמצעות זה "שָׁל" העובד - נמשכות (לפחות לגבי חלקנו) במשך שנים רבות יותר מהמקובל היום: החל מאפריל השנה, ובאופן הדרגתי, נכנס לתוקפו בבריטניה חוק חדש המבטל חובת פרישה בגיל כלשהו. סיום עבודה יזום על-ידי המעביד יוכל להעשות שם מעתה רק מטעמים הקשורים במישרין בעבודתו של העובד - ולא יהיה עוד אוטומטי מפאת גילו, גם אם העובד מבוגר ממה שהיה עד עתה גיל הפרישה שם (65); זאת על מנת לאפשר לעובדים כשירים להמשיך בחיי עבודה פעילים ויצירתיים, כמו גם להגדיל את החסכוניות הפנסיוניים אשר ישמשו אותם בתוחלת החיים העולה.

בשונה מהמצב החדש בבריטניה (ומהמצב הקיים זה מכבר בארה"ב) ניתן בארץ, כידוע, לסיים עבודתו של עובד שהגיע לגיל פרישת חובה (67) מטעם זה בלבד; ואולם הפסיקה בוחנת בקפדנות פיטורי עובד אם היא חושדת כי הם מונעים על-ידי גילו המתקדם:

* במקרה שנדון לאחרונה בפני בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב פוטר מהנדס בן 62, לאחר 11 שנות עבודה. המעביד טען כי העובד פוטר במסגרת צמצומים שחלו ביחידה בה עבד ואשר גרמו לפיטורי עשרות עובדים נוספים, וכי הוא נכלל בין המפוטרים מאחר ותרומתו ליחידה היתה אפסית בעוד עלותו היתה גבוהה. בית הדין קבע, ראשית, כי לא הוכחו בפניו צמצומים בפועל; שנית כי גם אם היו צמצומים היה על המעביד לפעול בדרכים אקטיביות של ממש על-מנת למצוא לעובד עבודה אחרת במפעלו, כאשר הוא מביא בחשבון את סיכוייו הנמוכים של העובד למצוא עבודה במקום אחר בהתחשב, בין היתר, בגילו; ושלישית כי לא נערך לעובד שימוע כדון. נוכח הנסיבות פסק בית הדין לעובד פיצוי בגובה שמונה משכורות בגין פיטורים תוך אפליית גיל וכן פיצוי בסך - 50,000 ש"ח בגין נזק בלתי-ממוני, כמו גם סך של - 18,000 ש"ח הוצאות משפט.⁴

* במקרה אחר הגיע בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב (בהרכב שופטים שונה) לתוצאה קיצונית ביותר כאשר קבע כי פיטורי מהנדס בן 51 (!), לאחר 21 שנות עבודה, נבעו מתפיסה של המעביד כי המהנדס היה מבוגר מכדי להתאים את עצמו לשינויי הזמן. בית הדין, אשר לא איבחן בעבודת העובד פְּשֵׁל מקצועי שהצדיק את פיטוריו, פסק לו פיצוי בסך - 70,000 ש"ח, כמו גם סך של - 5,000 ש"ח הוצאות משפט.⁵

אכן, פסקי הדין האמורים ניתנו על בסיס מערכת עובדתית ספציפית שלא בהכרח תחזור שוב, ובית הדין הארצי לעבודה עשוי בהחלט לקבל ערעור בעניינם; יחד עם זאת ברור כי לעת עתה, ומעבר להתייחסות אל מערכת העובדות המסוימת שניצבה בפניו, פְּרָס בית הדין האזורי הגנת-גיל רחבה על העובד, וביטא גישה תובענית כלפי המעביד: מעביד המפטר עובד שמתקרב (ולו במעט שבמעט) אל גיל הפרישה, ועל אחת כמה וכמה כך כאשר אותו עובד הוא בעל וותק משמעותי במקום העבודה, נדרש להוכיח את הסיבות הקונקרטיות לפיטורים פְּרָאיות פְּבֹדָת משקל בטרם ישתכנע בית הדין כי הפיטורים נקיים מאפליית גיל ואינם נובעים מהרצון להיפרד מעובד מבוגר בשל עצם גילו.

נראה, אם כך, כי אל מול פרישת-החובה הקיימת בארץ על בסיס גיל יוצר בית-הדין לעבודה מעטפת הגנה בחסותה יוכל העובד למצוא את שנות העבודה עד לגיל הפרישה, אם וככל שאיכות עבודתו מצדיקה ומאפשרת זאת.

בברכת אריכות ימים (ועבודה) לכולכם

קרן שליט, עו"ד
נ. פינברג ושות', עורכי-דין ונוטריון

4 תע"א 9466/08, ניתן ביום 14.3.2011; המעביד הגיש ערעור לבית הדין הארצי לעבודה, הערעור טרם נדון.
5 תע"א 9713/06, ניתן ביום 12.5.2011; למרות קיצוניות התוצאה, אשר ספק אם תעמוד בערעור, מצאנו לנכון להביא בפניכם גם פסק דין זה לשם שלמות התמונה.