

NACHUM FEINBERG
ORNA SHER
KEREN SHALIT
AMI SHACHAR
SMADAR KAPLAN
EFRAT BIRAN
ORLY AVIRAM
YAKOV MALISHKEVITCH
YARON KRAMER
MICHAL FEINBERG-DORON*
ORIT KAZUM
ALON NOY
IRIS RESH
NAAMA SHABTAY-BAHAR
NAAMA BEN-YISHAI DUAN
ASSAF ARAZI
URI KATZMAN
DAVID MOSHE
YANIV SHANY
INBAL ALTMAN
RONI ITTAH-GENAT
ANAT BAHAT
NATALY NAHMAN
GALI GLAZER
ADVA LEV

נ. פינברג ושות', עורכי-דין ונוטריון
N. FEINBERG & CO., ADVOCATES & NOTARY
בית הקריסטל, רחוב החילזון 12 (קומה 6) רמת-גן, מיקוד 52522
CRISTAL HOUSE, 12 HAHILAZON ST., RAMAT-GAN 52522
טל. 03-6138613 :פקס: 03-6138614

E-mail: mail@feinberg-law.co.il
אתר המשרד: <http://www.feinberg-law.co.il>

נחום פינברג
ארנה שר
קרן שליט
עמי שחר
סמדר קפלן
אפרת בירן
אורלי אבירם
יעקב מלישקביץ
ירון קרמר
מיכל פינברג-דורון
אורית כזום
אלון נוי
איריס רש
נעמה שבתאי-בכר
נעמה בן-ישי דואן
אסף ארזי
אורי כצמן
דוד משה
יניב שני
ענבל אלטמן
רוני איטה-גנט
ענת בהט
נטלי נחמן
גלי גלזר
אדוה לב

* Also a member of the New-York Bar

* חברה גם בלשכת עורכי הדין של ניו-יורק

הנדון: מחלה, סיום עבודה ופנסיית נכות מקרן פנסיה ותיקה

סיפור-מעשה מיוחד וחריג נגול בפסק-דין חדש של בית הדין הארצי לעבודה - פסק-דין בו נקבעה הלכה חשובה ביחס למערכת הזכויות והחובות של העובד החולה, המעביד וקרן הפנסיה.

לסלי פנחס וניט (העובד) היה עובד ותיק בחברה גדולה, ובוטח בפנסיה מקיפה בקרן הפנסיה הותיקה "מקפת".

בסוף שנת 2003 חלו בחברה הליכי הבראה והתייעלות, ובמסגרת זו הוחלט כי גם העובד יסיים עבודתו, ונמסר לו תאריך הסיום - בהודעה מוקדמת של מספר שבועות.

שבוע ימים בלבד לאחר שהחברה הודיעה לעובד על סיום עבודתו ועל מועד הסיום, ובטרם הגיע אותו מועד, לקה העובד באירוע מוחי ואיבד את כושר עבודתו.

באותו זמן עמדה לזכותו של העובד יתרה צבורה של 450 ימי מחלה.

עד סיום עבודתו, במועד שנקבע לכך מראש, הספיק העובד לנצל 45 ימי מחלה, ואולם בסיום העבודה - ועל פי התנאים בחברה - לא היה זכאי לפדות את יתרת הימים.

העובד הגיש תביעת נכות לקרן הפנסיה. קרן הפנסיה הכירה בזכותו של העובד לקבל קיצבת נכות, אך הודיעה כי תתחיל לשלם לו את הקיצבה רק בחלוף 450 ימים ממועד בו חלה, דהיינו רק בחלוף למעלה מ-400 ימים מסיום עבודתו; זאת נוכח קביעתו של "התקנון האחיד", החל על הקרן, לפיה הזכות לקיצבת נכות מתחילה רק לאחר מיצוי ימי המחלה הצבורים של העובד.

העובד תבע את קרן הפנסיה, וקרן הפנסיה תבעה את החברה.

בית הדין הארצי לעבודה, בפסק-דין מדצמבר 2008, קבע כך:

*	המעביד יכול להחליט על סיום עבודתו של עובד חולה (בכפוף לדיני הפיטורים הכלליים);
*	מועד ניתוק יחסי העבודה עם עובד חולה יחול, לכל המוקדם, <u>ביום בו ימצה העובד את יתרת ימי המחלה הצבורה העומדת לו מכוח החוק</u> (כזכור מקנה החוק זכות מינימאלית למחלה של 1.5 ימים קלנדריים לחודש עבודה, וצבירה של 90 יום קלנדריים, בניכוי ימי המחלה שנוצלו); לחלופין יהיה על המעביד לפדות לעובד את דמי המחלה בגין תקופת המחלה הצבורה שעמדה לו מכוח החוק;
*	לעומת זאת גורל הזכות לימי מחלה עודפים <u>מעבר לחוק</u> , אם קיימת לעובדת זכות כזו מכוח הסכם, יהיה תלוי במועד בו הודיע המעביד על הפיטורים יחסית למועד בו חלה העובד:
**	אם העובד פוטר עוד לפני שחלה - לא יהיה זכאי לדמי מחלה (בין תוך קיום יחסי עבודה ובין כפדיון) מעבר למגיע לפי החוק, והוא יפסיד את דמי המחלה העודפים המגיעים לו מכוח ההסכם (אלא אם נקבע אחרת בהסכם, כמובן).
**	אם העובד חלה, ורק אחר-כך ובזמן היותו חולה פוטר - יהיה זכאי למיצוי כל ימי המחלה הצבורה העומדים לזכותו גם מכוח הסכם (בין תוך קיום יחסי עבודה ובין כפדיון).

במקרה שנדון בפניו ישם בית הדין את ההלכה שקבע כך:

- כזכור היתה לעובד, בעת סיום עבודתו, צבירה של 450 ימי מחלה, מתוכם 90 ימי מחלה מכוח החוק ו-360 ימים עודפים מכוח הסכם העבודה האישי שלו;

עד למועד סיום עבודתו ניצל העובד 45 ימי מחלה;

לפיכך חויבה החברה לשלם לעובד פדיון של 45 ימים נוספים (דהיינו השלמה ל-90 ימי מחלה כחוק שהיתה חייבת לאפשר לו).

- מאחר והעובד פוטר לפני שחלה לא היה על החברה לאפשר לו ניצול של 360 ימי המחלה העודפים מכוח ההסכם;

לפיכך חויבה קרן הפנסיה לשלם לעובד את קיצבת הנכות עבור התקופה אשר מאז חלוף 45 ימים ממועד ניתוק יחסי העבודה בינו לבין החברה (דהיינו מאז המועד בו תמה זכותו לדמי מחלה מכוח החוק) ואילך.

אכן, האירוע שבא בפני בית הדין עורר קושיות משפטיות ומוסריות; נראה כי בית הדין חיפש (ולטעמנו אף מצא) את הנוסחה המאזנת באופן אופטימאלי בין זכויות העובד והמעביד, במקרה הקשה של סיום יחסי עבודה בעת מחלה.

בברכה,

קרן שליט, עו"ד

נ. פינברג ושות', עורכי-דין ונוטריון