

ניאמר

פערים בחישוב פיצויי הפיטורים בהסדרי ביטוח פנסיוני

עו"ד עמוס הלפרין

לעתים קרובות מעסיקים נדרשים לשלם השלמות פיצויי פיטורים לעובדים המבוטחים בהסדרי ביטוח פנסיוני, גם במקרים בהם בוצעו הפקדות עבור פיצוי פיטורים לאורך כל תקופת העסקת העובד.

החובה להשלים תשלום פיצויי פיטורים על הסכום המופקד בקופת גמל

סעיף 1(א) לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן: "החוק") קובע כי "מי שעבד שנה אחת ברציפות.... אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד ופוטור, זכאי לקבל ממעסיקו שפיטורו פיצויי פיטורים...".

סעיף 14 לחוק קובע כי תשלום פיצויי פיטורים לקופת גמל, לא יבוא במקום פיצויי פיטורים, אלא אם נקבע כך ובמידה שנקבע, בהסכם קיבוצי החל על המעסיק והעובד או אם תשלום כאמור אושר על ידי שר העבודה.

המשמעות היא, כי תשלומים שהופקדו לפיצויים בקופה בהתאם לתנאי סעיף 14 לחוק - יבואו במקום פיצויי פיטורים (עבור התקופה והשכר בגינו הופרשו) כך, שאם הכספים אשר הצטברו בקופה, נמוכים מסכום הפיצויים המגיעים לעובד על פי חוק, למשל עקב הפסדי הקופה או עליית שכר העובד, המעסיק יהיה פטור מתשלום ההפרש ביחס לתקופה והשכר שלגביהם בוצעו ההפרשות.

בהתאם לכך הפקדה חודשית, לפי סעיף 14, בשיעור 8.33% מכל השכר הקובע לפיצויים, תפטור את המעסיק מחבות הפיצויים עבור אותו חודש.

הפקדה חודשית של 6%, לפי סעיף 14, מהשכר הקובע לפיצויים, תפטור את המעסיק מ-72% מחבות הפיצויים עבור אותו חודש - במקרה כזה תחול על המעסיק חובה להשלים לעובד פיצויי פיטורים בשיעור 28% אם יסיים את עבודתו בנסיבות המזכות בפיצויים על פי החוק.

אולם, כאשר ההפקדה לפיצויים, אינה לפי תנאי סעיף 14 לחוק - הכלל הוא, כי הכספים יבואו על חשבון פיצויי הפיטורים בלבד, כך שאם הסכום שהצטבר בקופה נמוך מסכום הפיצויים המגיע על פי חוק, על המעסיק לשלם לעובד את ההפרש עד לסכום הפיצויים הקבוע בחוק (לענין זה ר' ע"ע 696/07 ברזילי מזרחי נ' אי. סי. איי טלקום בע"מ, דינים ארצי לעבודה 2009 (47) 231).

בהקשר זה ראוי להזכיר הלכה שנקבעה בבג"צ לפני שנים לפיה מעסיק יהיה פטור מתשלום פיצויים על פי סעיף 14 לחוק רק בגין השכר שבטוח כמתחייב מההסכם הקיבוצי, ומחויב לשלם פיצויי פיטורים על פי חוק, על יתרת השכר (בג"צ 439/82 נחיאס נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד לז(2) 109), לענין חובת השלמת פיצויים בגין שכר שלא בוטח ר' דבע מו/84-3 כהן ידולה ואח' נ' מתתיהו ליפשיץ בע"מ, דינים ארצי לעבודה 1987 (1) 24; פדי יח (1) 269).

מכאן יוצא כי קיים הבדל בסיסי בין חישוב השלמת הפיצויים במקרה שבו בוצעה הפקדה לפיצויים לפי סעיף 14 - שאז אין נפקות ליתרת הפיצויים שבקופה, אלא רק לשכר והתקופה המופטרים, לבין פיצויים שהופקדו שלא מכוח סעיף 14, על חשבון הפיצויים - או אז תחשיב השלמת הפיצויים מבוצע על ידי ניכוי יתרת הפיצויים שבקופה מסך הפיצויים להם זכאי העובד על פי החוק.

בנקודה זו עולות מספר סוגיות הנוגעות לעניין חישוב סכום השלמת פיצויי הפיטורים:

חישוב הצבירה ברכיב הפיצויים - "פיצויים למס" מול "פיצויים למעסיק"

בבואם לחשב השלמת פיצויי פיטורים, מעסיקים רבים מוצאים בדו"ח קופת הגמל שני סכומים של יתרת פיצויים (פיצויים למס ו- פיצויים למעסיק). הדבר נובע מהסדרים שונים שנערכו לאורך השנים, בפוליסות "ביטוח מנהלים", בכל הקשור לייחוס ערך הפדיון הכולל בפוליסות בין כספי התגמולים (השייכים בכל מקרה לעובד), לבין כספי הפיצויים שבגינם נדרש המעסיק לבצע השלמות, ולעיתים אף היה זכאי להשבתם לידי.

מה במבזק

מאמר

■ פערים בחישוב פיצויי הפיטורים בהסדרי ביטוח פנסיוני
תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

לעיתים קרובות מעסיקים נדרשים לשלם השלמות פיצויי פיטורים לעובדים המבוטחים בהסדרי ביטוח פנסיוני, גם במקרים בהם בוצעו הפקדות עבור פיצוי פיטורים לאורך כל תקופת העסקת העובד.

כך למשל ניתן למצוא הסדר שבו מזוכה חשבון הפיצויים בהפרשי ההצמדה בלבד, ואילו התשואה - המובטחת מראש - שמעל להפרשי ההצמדה, מועברת לחשבון התגמולים. בסוג אחר של פוליסות שהוצאו לפני שנת 2004, קיים חישוב נפרד וכפול לעניין חישוב הפיצויים: חישוב פיצויים לצורכי מס, לפי נוסחה המשקללת את הרווח הריאלי בפוליסה, במקרים אלו חבות המס תיגור מסכומים גבוהים כאשר היו רווחים ותהיה נמוכה יותר במקרה של הפסדים. במקביל נערך חישוב פיצויים לצורכי יחסי עובד-מעסיק, לפי ערך פדיון בתוספת הפרשי הצמדה למדד.

במהלך שנת 2003 הוכנסו תיקונים בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל), התשכ"ד-1964 ובכלל זה תקנות 49-א-49 המסדירות ניהול וייחוס רווחי חשבון קופת הגמל למרכיבי חשבון קופת הגמל, לפי חלקן היחסי של היתרות בכל אחד ממרכיבי חשבון קופת הגמל. לפיכך בהפקדות שמאז 2004 ואילך נערך חישוב אחיד הכולל את התשואה המלאה להפקדות המעסיק לפיצויים, הן לצרכי מס והן לצורך התחשבות מכוח יחסי עובד מעסיק.

קשיים בקיום חובת הדיווח למס הכנסה ושחרור הכספים במועד

סעיף 20 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 [להלן - "חוק הגנת השכר"], קובע את המועד לתשלום פיצויי פיטורים. במקרה הרגיל, המועד הוא יום הפסקת יחסי עובד-מעסיק.

סעיף 20(ה) לחוק הגנת השכר קובע כי "מי שזכאי לקבל מקופת גמל את פיצויי הפיטורים או חלק מהם מכוח תשלומים ששילם לה מעסיק, לא יהיה זכאי לפיצוי הלנת פיצויי פיטורים על הסכום המגיע לו מקופת הגמל, על פי זכותו האמורה, אם המעסיק הודיע לקופת הגמל בכתב, תוך 15 ימים מהמועד לתשלום פיצויי הפיטורים, כי הוא מסכים לתשלומם".

לכאורה, ככל שהדבר נוגע לכספי הפיצויים שבקופה, מעסיק יוצא ידי חובתו במתן מכתב שחרור לקופה. עם זאת, תקנה 11(ב) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) התשנ"ג 1993 מחייבות את המעסיק לדווח בטופס 161, לפקיד שומה, על תשלום הפיצויים, כולל פיצויים שמופקדים בקופת גמל.

בית הדין הארצי לעבודה חייב בעבר מעסיק שלא מסר טופס 161 לעובדו בתכוף למועד סיום עבודתו, בתשלום פיצויי הלנת פיצויים (ראה דבע נג/234-3 מרדכי ברקן נגד טלדיין אינטרקונטיננטל בע"מ, פדי כז (1) 189). מכאן שמילוי חובת תשלום פיצויי פיטורים כורך יחד מתן מכתב שחרור ומסירת טופס 161.

במציאות זו מתקשים מעסיקים רבים להשלים את מילוי טופס 161 במועד. על המעסיק למלא את נתוני צבירת הפיצויים בקופה. נתונים אלה עשויים להשתנות, הן עקב שינויים בתשואות (במיוחד בתקופות של תנודתיות בשוק ההון) והן בשל כך שתשלומי המעסיק בגין חודש העבודה האחרון טרם בוצעו או טרם נקלטו.

כפועל יוצא מכל אלה, ערך פדיון הפיצויים במועד סיום יחסי עובד-מעסיק הוא אינו ערך פדיון הפיצויים במועד שחרור הפוליסה לידי העובד, ואף מתברר לעיתים כי השלמת הפיצויים ששולמה עולה על הנדרש. מצב זה עשוי להעלות את הצורך בהגשת טופס 161 מתוקן, או בפניית העובד ישירות לפקיד שומה על מנת לקבל אישור ניכוי מס עדכני או לחלופין למיסוי סכום הפיצויים העולה על זה שדווח בטופס 161 בשיעור מקסימלי.

הכותב – עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

תקציר פסיקה חדשה

האם על עובד לשאת בנזקים שגרם לרכב מעסיקתו עקב תאונת דרכים שבה היה מעורב?

ס"ע 21021-11-12 גר"י לבייב ל' אלי פתיה ואח' (טרם פורסם). ניתן ביום 26.7.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב – יפו, ע"י כבוד השופטת ד"ר אריאלה גילצר-כץ

העובד הועסק כאיש מכירות וכמחסנאי וניתנו לו רכב וטלפון. העובד היה מעורב בתאונת דרכים ונגרם נזק לרכב שהיה ברשותו. לטענת העובד הוא פוטר בשל סירובו לשלם את הנזקים שנגרמו לרכב ללא הודעה מוקדמת וללא שימוע. ביה"ד דן, בין היתר, בשאלה האם על עובד לשאת בנזקים שגרם לרכב מעסיקתו עקב תאונת דרכים שבה היה מעורב? ביה"ד קבע כי בהתאם לחוק הגנת השכר, ניכוי חוב של עובד יהא כאשר מדובר בסכום קצוב ומוכח, או בלתי שנוי במחלוקת. במקרה זה עלות תיקון הרכב לא הוכחה ולא הוסכם כי המעסיקה תהיה רשאית לנכות נזקים שיגרם העובד. לפיכך נקבע כי אין לקזז את עלות תיקון נזקי הרכב.



עובד המתפטר עקב מצב בריאותי לקוי נדרש להביא אישורים רפואיים המעידים על מצבו הרפואי טרם ההתפטרות

ס"ע (ת"א) 10288-05-13 קבסניצקי אנג'לה ל' לילית קוסמטיקה בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 2.8.2015, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, ע"י כבוד השופטת שרון אלקיים

העובדת הועסקה במעסיקה כשמונה שנים ותבעה פיצויי פיטורים בטענה שהתפטרה עקב מצב בריאותי לקוי. העובדת הגישה מסמכים רפואיים המעידים על מצבה הבריאותי בתקופה שלאחר ניתוק יחסי עובד מעביד. נקבע כי המועד הקובע לבדיקת נסיבות ההתפטרות לרגל מצב בריאותו של העובד הוא מועד ההתפטרות כאשר התעודות הרפואיות המוגשות ע"י העובד צריכות להיות בנוגע למצבו הרפואי של העובד לפני התפטרותו. בנוסף העובדת לא הציגה אישורי מחלה בתקופת עבודתה ולכן ביה"ד הטיל ספק בגרסתה ובנוסף בגרסתה של העובדת התגלו סתירות בעניין תפקידה במקום העבודה החדש המערערות את מהימנותה. ביה"ד דחה את טענת העובדת כי התפטרה לרגל מצב בריאותי לקוי וחייב את העובדת לשלם למעסיקה סך של 1,800 ש"ח.

תשלום שעות כוננות לעובדים במשרה חלקית

ס"ע 6451-11-12 ד"ר שמואל ליובושיץ ואח' ל' מדינת ישראל ואח' (טרם פורסם). ניתן ביום 14.5.2015, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד השופטת סיגל דוידוב-מוטולה

ד"ר שמואל ליובושיץ וד"ר גרשון קרן, הועסקו כמנהלי יחידה במחלקות שונות במרכז רפואי הלל יפה. העובדים הועסקו במשרה חלקית ועל הצדדים חלו הסכמים קיבוציים אשר נחתמו בין המדינה להסתדרות הרפואית בישראל. המחלוקות בין הצדדים נסובו סביב פרשנות הוראות ההסכמים הקיבוציים בעניין "כוננות" מתוכננות ו"כוננות על" והתגמול החודשי להם זכאים העובדים. ביה"ד פירש את הוראות ההסכם הקיבוצי בהתאם לעקרונות המקובלים בדיני החוזים, לא הובאה עמדת ההסתדרות הרפואית וכן שילמו לעובדים עבור "כוננות על" ובהמשך טענו ל"טעות" אשר נמשכה זמן רב ואף לא הוכחה בביה"ד. נקבע כי "כוננות על" נכנסת בגדר זכות אישית מכוח הסכם קיבוצי הדומה לזכות קוגנטית אשר אינה ניתנת לויתור למרות קיומה של תקופה בה ידע אחד העובדים על קיפוח זכותו אולם שתק ולא התלונן על כך. מכאן נקבע כי העובדים זכאים לקבל גמול בגין 30 ימי "כוננות על" בחודש כפי שעשו בפועל ולא בהתאם לחלקיות משרתם. הזכאות כפופה לחריגים שנקבעו בהסכם הקיבוצי בדבר היעדרות בימי מחלה או חופשה ובהתאם זכאות זו מחייבת תשלום לקרן הפנסיה ולקרן ההשתלמות. לעניין כוננויות, ביה"ד חזר על פסיקת ביה"ד ארצי וקבע כי שעות כוננות אינן שעות עבודה בפועל אלא שהעובד ממתין מוכן ומזומן לקריאה להתייצב לעבודתו לכן נדחתה הטענה לכוננויות באופן כללי.

תקצירי פסקי הדין מאת:

**עו"ד עינב כהן, עו"ד אילנית מילוא ועו"ד ג'ולייט אליהו
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net**

עורכת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי ביצוע גרפי: אולגה פאי

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.