



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 65013-03-16

סע"ש 65001-03-16

סע"ש 60924-03-16

1 16 ספטמבר 2019
2

לפני:

כב' השופטת שרה ברוינר ישרזדה – סגנית נשיא

נציג ציבור (עובדים) מר נתן מזרחי

נציג ציבור (מעסיקים) מר יוסי בנבנישתי

התובעות

1. סורינה דינור

2. בר סימן טוב

3. תמר מרים מילוא

ע"י ב"כ: עו"ד משה וקרט

-

האקדמיה למוסיקה ולמחול בירושלים ע.ר.
580041994

הנתבעת

ע"י ב"כ: עו"ד יאיר זלנפרוינד

צדדים נדרשים

1. מדינת ישראל

ע"י ב"כ עו"ד יוראי מצלאווי

2. נשיאות הארגונים העסקיים

ע"י ב"כ עו"ד רון דינור ורפי הולין

3. ההסתדרות הכללית החדשה

ע"י ב"כ עו"ד איריס ורדי

פסק דין

3
4
5
6

זכאות התובעות להשלמת פיצויי פיטורין מעבר לסכומים שהופרשו עבורן ברכיב פיצויים "מבטחים" נוכח סיום עבודתן בגיל פרישה וקבלת קצבה, היא הדורשת הכרעה בשלב זה של ההליך.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 65013-03-16

סע"ש 65001-03-16

סע"ש 60924-03-16

רקע נדרש

- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
 - 6
 - 7
 - 8
 - 9
 - 10
 - 11
 - 12
 - 13
 - 14
 - 15
 - 16
 - 17
 - 18
 - 19
 - 20
 - 21
 - 22
 - 23
 - 24
 - 25
 - 26
 - 27
 - 28
 - 29
 - 30
1. הנתבעת היא מוסד אקדמי.
2. עובדי הנתבעת מבוטחים ב"מבטחים" (להלן: **הקופה**) בהתאם להסכם שבין הנתבעת לקופה משנת 1962. במסגרת זו מפרישה והפרישה הנתבעת לקופה הפרשה לפיצויי פיטורין בשיעור 6% (נספח א' לכתב ההגנה, להלן: **הסכם 1962**).
3. התובעות עבדו בנתבעת בתפקידי מנהלה שונים בתקופות כדלקמן:
- התובעת 1- החל מחודש 9/1987 ועד לחודש מאי 2015
- התובעת 2- החל מחודש 2/1992 ועד לחודש אוקטובר 2015
- התובעת 3- החל מחודש 5/1994 ועד לחודש אוגוסט 2015
4. בכתב התביעה טענו התובעות כי עבודתן הסתיימה עם הגעתן לגיל הפרישה כקבוע בחוק גיל פרישה התשס"ד-2004 (להלן: **חוק גיל פרישה**).
5. כל התובעות קבלו ומקבלות פנסיה עם סיום עבודתן בנתבעת.
6. עם סיום עבודתן, שחררה הנתבעת לתובעות את כספי הפיצויים המופקדים בקופה. מעבר לכך לא שילמה הנתבעת לתובעות הפרשי פיצויי פיטורין.
7. בכתב התביעה טענו התובעות כי הן זכאיות להשלמת פיצויי פיטורין מעבר לסכומים המופרשים לקופה ברכיב פיצויים, וזאת מכוח הוראות סעיף 11(ה) לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן: **חוק פיצויי פיטורים, סעיף 11**). התובעות ערכו תחשיבי הפרשי פיצויי פיטורין להם זכאיות לטענתן.
8. בכתב הגנתה טענה הנתבעת כי נוכח העובדה שהתובעות פרשו לגמלאות, אין הן זכאיות כלל לפיצויי פיטורין שכן הפנסיה היא חליפתם של פיצויי הפיטורין וכי הוראות סעיף 11ה אינן חלות על מי שהעסקתו הסתיימה בדרך של פרישה מעבודה בהגיעו לגיל פרישה. עוד הוסיפה הנתבעת כי היות והיא בגדר "גוף נאמן" כהגדרתו בחוק יסודות התקציב התשמ"ה-1985, אינה יכולה מכל מקום לשלם הסכומים הנתבעים ללא הסכמת הממונה על השכר. הנתבעת אף חלקה על תחשיבי התובעות.
9. בקדם המשפט, ונוכח השלכות שיכול ותהינה לקביעות בסוגיה זו- של זכאות להשלמת פיצויי פיטורין בעת הפסקת עבודה בשל פרישה בגיל פרישה, הוסכם על צירוף המדינה כצד נדרש.
10. בהמשך לכך, נוכח בקשות שונות ובהסכמת הצדדים כולם, צורפו כצדדים נדרשים גם נשיאות הארגונים העסקיים (להלן: **הנשיאות**) וההסתדרות הכללית החדשה (להלן: **ההסתדרות**). כל אלה הביעו עמדותיהם בסוגיה שעל הפרק.
11. לאחר שהוגשו עמדות הצדדים הנדרשים הודיעו התובעות והנתבעת על רשימת מוסכמות אשר יצוין כבר עתה כי אינה תואמת במדויק את הטענות שבכתבי הטענות, ואף מושפעת מעמדות הצדדים הנדרשים, הכל כדלקמן:

העסקתן של התובעות 1-2 הסתיימה לפי בקשתן לאחר הגיען לגיל פרישה לנשים, כהגדרתו בחוק גיל פרישה התשס"ד - 2004, ולפני הגיען לגיל 67. לטענת התובעות 1-2 יש לראות בכך התפטרות. לטענת הנתבעת סיום העסקתן נעשה בדרך של פרישה לגמלאות.

31



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 65013-03-16

סע"ש 65001-03-16

סע"ש 60924-03-16

התובעת 3 הופרשה לגמלאות בגיל 67 לפי דרישת הנתבעת. כדי למנוע תיקון כתב התביעה ולחסוך זמן שיפוטי מוסכם בזאת כי על אף האמור בכתב התביעה כל צד יוכל לטעון כל טענה באשר למהות ומשמעות סיום יחסי העבודה בנסיבות אלה. מבלי להודות בנכונות הטענה, הנתבעת לא תתנגד להעלאת טענה מטעם התובעת 3 לפיה בנסיבות האמורות יש לראותה כמי שפוטר ולכן היא זכאית לפיצויים מכוח סעיף 1(א) לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

במידה וטענות התובעת תתקבלנה יערכו הצדדים חישובים מוסכמים ובמידה ולא יעלה בקדם לעשות כן יביאן הם העניין להכרעת בית הדין.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25

עמדת הנשיאות

- 12. אליבא דנשיאות, עובד המבוטח בהסדר פנסיוני מלא ומקיף שהעסקתו מסתיימת בגיל פרישה תוך זכאות לקבלת גמלה אינו זכאי להשלמת פיצויי פיטורין בין אם פוטר ובין אם התפטר אא"כ הזכות לכך נקבעה מפורשות (מה שאין כך המצב בענינן של התובעות). ישנה זיקה בין הסדרי הפיצויים להסדרי הפנסיה ששניהם נועדו להבטיח רווחה עם תום יחסי עבודה ועל כן הסדר פנסיה מלא ומקיף כולל גם את הזכות לפיצויי פיטורים. אין מקום לכפל זכויות. עמדה זו משקפת את פסיקת ביה"ד הארצי מאז שנות ה'60 ועד עתה.
- 13. הסדר פנסיה בקרן ותיקה דומה במהותו לפנסיה תקציבית ועל כן, אם יש להקיש דבר מה מהוראות סעיף 15 לחוק פיצויי פיטורים, יש להקיש כי מי שזכאי לפנסיה מקרן שכזו (כגון התובעות כאן) אינו זכאי לפיצויי פיטורין.
- 14. המנגנון הקבוע בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים (להלן: **סעיף 14**) אינו גורע מהכלל הבסיסי לפיו עובד שזכאי להסדר פנסיוני מלא ומקיף אינו זכאי להשלמת פ"פ (אא"כ הוסכם אחרת)
- 15. גם צו ההרחבה הכללי להסכם הקיבוצי כללי (מסגרת) לביטוח פנסיוני מקיף במשק מיום 19.11.07 והמשכיו של צו הפנסיה ובכלל זה בצו מ-23.5.2016 (להלן יקראו הצו המקורי והצווים המאוחרים ביחד, אא"כ נדרש אליהם בנפרד- **צו פנסיה חובה**), אינם מחייבים השלמת פיצויי פיטורין לשיעורם המלא, אלא רק מאפשרים זאת למעסיק המעוניין בכך, ואלו שלא יעשו כן ידרשו להשלים רק במועד קרות אירוע המזכה בפיצויי פיטורין ו/או אם העובד לא צבר ותק מזכה בקצבה. מנגד, כאשר רצו מעסיקים להסדיר השלמת פיצויי פיטורין גם במקרה של פרישה לגמלאות, עשו כן מפורשות במסגרת הסכמים קיבוציים. אם כן, אין כל מקום לקבוע בהעדר הסדר פוזיטיבי כאמור, כי יש זכאות להשלמת פיצויי פיטורים לפורשים לפנסיה.
- 16. תכלית סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים היא להבטיח שעובדים לא יקבלו פיצויים בחסר והמעסיק לא ישלם ביתר. כאשר עובד מבוטח ביטוח פנסיוני מלא ומקיף פורש תוך זכאות לגמלה, תכלית זו מתקיימת. בענייננו ניתן לנתבעת אישור פרטני לפי סעיף 14 ביום 18.1.1965 (להלן: **האישור הפרטני**). זו לשונו:



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 65013-03-16

סע"ש 65001-03-16

סע"ש 60924-03-16

חוק פיצויי פיטורים, תשי"ג—1963 צו בדבר אישור תשלום לקופת הנמולים כפיצוי פיטורים

בתוקף סמכותי לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשי"ג—1963, אני מצווה לאמור:

1. אני מאשר בזה כי תשלומי האקדמית למוסיקה בירושלים על-שם רובין (להלן – המעביד) עבור עובדיה, ל"מבטחים", מוסד לביטוח סוציאלי של העובדים בע"מ (להלן – הקרן) יבואו במקום פיצויי פיטורים לעובדים כאמור, בכסף לסיבוב שבסעיף 2.
2. היה עובד כאמור בסעיף 1 זכאי לפיצויי פיטורים מהמעביד אלמלא הוראת סעיף 1, והסכום שהוא זכאי לקבל מהקרן במקרה זה קטן מסכום הפיצויים שהיה מקבל מהמעביד כאמור, יחול צו זה רק לבני אותו סכום שהעובד זכאי לקבל מהקרן כאמור, ובלבד שסייג זה לא יחול במקרה שהעובד או שאירול זכאים לקצבה מהקרן.

יגאל אלון
שר העבודה

ט"ו בשבט תשכ"ה (18 בינואר 1965)
(המ' 75311)

1
2
3 היינו, האישור הפרטני קבע מפורשות שהפרשת 6% באה במקום מלוא פיצויי הפיטורין, אא"כ נצבר בקרן
4 סכום הנמוך מפיצויי הפיטורין ואין העובד זכאי לקצבה. על כן מכל מקום בעניינין של התובעות ישנו הסדר
5 פנסייה ומלא ומקיף המוציא אותן מתחולת סעיף 11ה.

עמדת ההסתדרות

17. לשון סעיף 11ה ותכליתה הן להבטיח תשלום פיצויי פיטורין עם סיום עבודתו של עובד בהגיעו לגיל פרישה,
18 בלא קשר לנסיבות סיום העבודה בבחינת העדפה מתקנת של קשישים. זאת, תוך התחשבות בהפרשות
19 שבוצעו ברכיב פיצויים לקופת גמל. על כן החרגת חלותו של הסעיף תהא בצמצום ורק לגבי מי שפרש
10 במסגרת הסכם פרישה המסדיר את מכלול זכויות העובד בעת פרישה.
11
12 18. מנגנוני הפנסייה ופיצויי הפיטורין הם מנגנונים שונים ואין האחד מוציא את השני אלא בעת שיש הוראה
13 מפורשת הקובעת כך (כגון ההוראה שבסעיף 15 לחוק פיצויי פיטורים).
14 19. הפסיקה שקבעה כי יש מקום להחריג חלות סעיף 11ה בהתקיים לעובד "הסכם פנסייה מלא ומקיף" לא
15 קבעה כללים ברורים להגדרה זו ומכל מקום היא קודמת לצו פנסייה חובה.
16 20. אין עצם תחולת סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין על כספי פיצויים שהופרשו לקופת גמל מיצירת פטור גורף
17 מהשלמת פיצויי פיטורין (ועל כן אין לראות מקום בו התקיימו תנאי סעיף 14 גם מקום בו יש להחריג את
18 חלות סעיף 11א).
19 21. אין לראות בצו פנסייה חובה משום הסדר פנסייה מלא ומקיף גם כאשר מופרשים במסגרתו רק 6% ברכיב
20 פיצויים ועל כן מי שמופרשים עבורו הפרשות כאלה, חלה עליו הוראות סעיף 11ה.
21 22. אין לקבל עמדת הנשיאות לפיה כל הפרשה לקרן פנסייה מקיפה מהווה כשלעצמה משום "הסדר פנסייה מלא
22 ומקיף". לא שתיקתם של הסכמים קיבוציים מסוימים בעניין זכאות להשלמת פיצויי פיטורין תוכל ללמד
23 כי אין זכות לכך.
24 23. הסכם 1962 אינו הסכם קיבוצי ואינו הסכם המסדיר פרישה באופן הדומה לאלה שהוכרו בפסיקה
25 כפוטורים מתחולת סעיף 11ה.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 65013-03-16

סע"ש 65001-03-16

סע"ש 60924-03-16

עמדת המדינה

- 1
- 2 24. הכלל הקבוע בסעיף 11 הוא זכאות להשלמת פיצויי פיטורין בכל מקרה של התפטרות בגיל פרישה, יהא
- 3 טעמה אשר יהא. עם זאת ישנם מספר מקרים קונקרטיים בהם ניתן לראות בהפקדות מעסיק לקופת גמל,
- 4 בגדר מילוי החובה או חלקה לתשלום השלמת פ"פ באופן המחריג תחולת סעיף 11ה.
- 5 25. סעיף 14 קובע כי במקרים בהם נקבע כך בהסכם קיבוצי, או במקרים בהם אישר זאת שר העבודה, יבואו
- 6 הפרשות לקופה במקום פיצויי פיטורין. מתוך עמדת הנשיאות מתברר כי אישור השר קיים במקרה דכאן-
- 7 הוא האישור הפרטני.
- 8 מעבר לכך קבעה הפסיקה כי במקרים בהם הזכות הפנסיונית הוסדרה ב"הסדר פנסיה מלא ומקיף", לא
- 9 קמה חבות תשלום פ"פ. לשם כך יש לבחון את אופן הסדרת הפרישה ומועדה כחלק מהסכם העבודה בין
- 10 העובד והמעסיק וכן היקף הזכויות הפנסיוניות. בנסיבות שכאלה, הפרישה אינה התפטרות אלא מיצוי
- 11 חוזה העבודה. אלא שהפסיקה לא קבעה תנאים קונקרטיים להתקיימותו של "הסדר פרישה מלא ומקיף".
- 12 26. מכל מקום, כיום, מאז החלת צו פנסיה חובה המחיל ממילא חובות הפרשה פנסיונית ברכיב פיצויים - יש
- 13 חשיבות לכך עת מפרשים את המונח "הסדר פרישה מלא ומקיף" ביחס לסעיף 11ה.
- 14 27. לאורך השנים יכולים היו מעסיקים להניח כי בהסדרים עבור עובדים הסדר פנסיוני ובו מרכיב כלשהו של
- 15 פיצויי פיטורין, הוא נכנס בגדר "הסדר פרישה מלא ומקיף" ויש להחריג עובד המתפטר בנסיבות של זכאות
- 16 לקצבה שכזו מגדר סעיף 11ה שכן הוא ייחנה מהסדר פנסיוני. (כך היה המצב גם ביחס למדינה כמעסיק
- 17 (הגדול ביותר) וזאת עד שנת 2002 (עם המעבר מפנסיה תקציבית לצוברת)).
- 18 28. הקמת חובת הפרשה פנסיונית לכל עובד מכוח צו פנסיה חובה מצדיקה עיון מחדש בפסיקה שקדמה לו בכל
- 19 הנוגע לשאלה מתי עסקינן ב"הסדר פרישה מלא ומקיף" - אך פסיקה המתייחסת לכך - איננה. לעניין זה,
- 20 מזכירה המדינה כי גם מכוח הצו לפי סעיף 14 ישנה חובת השלמת פיצויי פיטורין למי שהפריש לקרן רק
- 21 6% ברכיב פיצויים.
- 22 לעמדת המדינה ראוי לפרש כיום כ"הסדר פנסיה מלא ומקיף" רק כזה שבמסגרתו מופרשים שיעור 8.33%
- 23 מהשכר ברכיב פיצויים לקופה. (או, באופן אחר, באמצעות פרשנות המבחינה בין המלים "על חשבון"
- 24 ו"במקום" בסעיף 11ה). לשיטתה, כיום כאשר כמעט לכל העובדים ישנה מכוח צו פנסיה חובה, הפרשה
- 25 פנסיונית כולל ברכיב פיצויים, הרי שאם לא נפרש כאמור, תמצא הוראת סעיף 11ה אות מתה.
- 26 אלא, מבהירה המדינה, יש ליתן לפרשנות זו תחולה פרוספקטיבית בלבד:
- 27 לשיטתה, מעסיקים פעלו במשך שנים על יסוד ההנחה שכל הסדר פנסיה מקיפה פוטר מצורך בהשלמת
- 28 פיצויי פיטורין כאשר יש זכאות לגמלה. על כן פסיקה "מעודכנת" איננה יכולה לשנות הסתמכותם של
- 29 מעסיקים בתום לב על פסיקה קיימת. בקשר לכך מוסיפה המדינה:
- 30 לעניין החלה פרוספקטיבית בלבד של הלכה חדשה, כפי שנקבע בפסיקה הדנה בפרשנות חוק, הכלל הוא
- 31 שהלכה חדשה חלה גם רטרוספקטיבית ואולם יש להפעיל שיקולי איזון ובכלל זה לבחון את הנזק העלול
- 32 להיגרם למי שהסתמך על ההלכה הקודמת. כאן עסקינן ביציקת תוכן חדש להלכה קיימת (ענין ירחמיאל
- 33 שיוזכר להלן) ואולם גם כאן, שיקולי יציבות משפטית וודאות תומכים בכלל של החלה פרוספקטיבית
- 34 בלבד, בעיקר כאשר עסקינן בצורך בהשלמת פיצויי פיטורין בסכומים נכבדים אליהם לא נערכו מעסיקים



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 65013-03-16

סע"ש 65001-03-16

סע"ש 60924-03-16

1 בכלל. על כן פרשנות שכזו צריכה לחול רק לגבי עובד שיפרוש לאחר מועד מתן פסק הדין בענייננו, ורק
2 בהתייחס לתקופת העבודה שתחול לאחר מתן פסק הדין.
3 29. יוער כבר עתה כי שני הצדדים בסופו של דבר נסמכו על עמדת המדינה בסכומיהם, כשכל אחד מבחין או
4 מדייק אותה לשיטתו. להלן נעמוד על עמדות אלה. לא נחזור על עמדות שמצאו ביטויין כבר בפירוט עמדות
5 הצדדים הנדרשים כדלעיל:

טענות התובעות

8 30. אליבא דתובעות, החלת סעיף 11 מחויבת, אלא אם מתקיימים איזה מהתנאים הבאים: חל סעיף 15 לחוק
9 (פנסיה תקציבית); ישנו הסכם פרישה שבמסגרתו פורש העובד פרישת גיל (ולא די בפרישה מטעמי גיל
10 כשלעצמה) ובתנאי שהזכות הפנסיונית של העובד הוסדרה הסדר מלא ומקיף.
11 בחינת העמידה ב"הסדר מלא ומקיף" נעשית מתוך מכלול הזכויות שניתנו לעובד במועד הפרישה ותוך
12 בחינת תחולת סעיף 14. התובעות 1-2 דכאן פרשו שלא באמצעות הסכם, ובהעדר חובה לפרוש בעת שפרשו
13 על פי חוק גיל פרישה, חל עליהן סעיף 11ה. הסכם 1962 אינו הסכם פרישה או הסכם קיבוצי בדבר פנסיה
14 מקיפה. מכל מקום בהסכם הקיבוצי או באישור הפרטני לא נאמר מפורשות שההפרשות לקופה יבואו
15 "במקום פיצויי פיטורין".
16 אשר לתובעת 3 – בהעדר הסכם פרישה או הסכם קיבוצי הקובע חובת פרישה ובהעדר הסכם קיבוצי או
17 אישור לפי סעיף 14, עסקינן בפיטורין למעשה. לעניין זה מציינות כי התובעת 3 זכאית להשלמת פיצויי
18 פיטורין נוכח העובדה שהופרשה לגמלאות בגיל פרישה חובה - 67 גיל זה "הוא הגיל שבהגיעו אליו ניתן
19 לחייב עובד לפרוש...". יש חובה על פי הפסיקה לדון בהצדקת ההפרשה לפנסיה ובכלל זה לשמוע את עמדת
20 העובד. על התובעת נכפתה הפרשתה לפנסיה ולכן עסקינן בפיטורין המזכים בפיצויי פיטורין לפי סעיף 1
21 לחוק פיצויי פיטורין.
22 מכאן שאף אחת מן התובעות לא פרשה ב"דרך השלישית" אלא עסקינן בהתפטרות/פיטורין.
23 אכן בפרוטוקול קדם המשפט נטען שהתובעות פרשו לפי חוק גיל פרישה אלא שגם אם כך, עדיין התקימו
24 בענין אקטים של התפטרות/פיטורין כדלעיל. התובעות 1-2 פרשו לאחר גיל 62 מרצונן ומכח הגעתן לגיל
25 פרישה ואילו תובעת 3, כמוסכם ברשימת המוסכמות, היא הופרשה לגמלאות.
26 31. אשר לאישור הפרטני טוענות התובעות: א. לא נטען בענין זה דבר ע"י הנתבעת ועל כן אין מקום להרחבת
27 חזית באמצעות צד ג'. ב. האישור לא צורף לעמדת הנשיאות (ואולם יוער כבר עתה כי הוא צורף ע"י
28 המדינה). מכל מקום הצדדים לא פעלו על פיו- כיון שכך ונוכח הוראות ה"הודעה על ביטול אישורים ועל
29 שמירת תוקף אישורים" המתייחסת לתקפם של אישורים לפי סעיף 14 לאחר מתן האישור הכללי על פיו
30 מה 30.6.1998 ואשר פורסמה ביחד עם האישור האמור(להלן: **האישור הכללי, הודעת המעבר**)- הוא בטל.
31 ג. הפרשות הנתבעת ברכיב פיצויים עמדו על 6% ולכן אין מדובר בפיצויים בשיעור מלא. ד. מסעיף 2 לאישור
32 הפרטני עולה שאינו חל על כספי פיצויים שאין לקבלם מהקרן אלא מהמעסיק. ה. מכל מקום נוכח העדר
33 חובת פרישה מכוח הסכם עדין אין להחריג תחולת סעיף 11ה.
34 32. אשר לצו פנסיה חובה- הוא מחייב השלמת פיצויי פיטורין (9(ב) דשם) לא תתכן תוצאה לפיה פיצויים
35 בשעור 6% עולים כדי "הסדר פנסיה מלא ומקיף" ובעיקר כאשר הצו עצמו מאפשר גם הפרשה של 8.3%



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 65013-03-16

סע"ש 65001-03-16

סע"ש 60924-03-16

- 1 לקופה באופן שיצור אפליה בין עובדים/מעסיקים כשהופרשו 6% אל מול 8.3%. על כן יש חובה לבחון מחדש
2 את ההלכה בעניין ירחמיאל. תוצאה אחרת תאיין את צו פנסיה חובה ואת האישור הכללי. אין עסקינן
3 בשינוי הלכה אלא באבחנה מההלכה הקיימת ביחס לתובעות שכן הן כאמור לא סיימו עבודתן "בדרך
4 השלישית".
- 5 33. מכל מקום גם אם יש מקום לתחולה פרוספקטיבית של ההלכה ראוי שהתובעות עצמן, שהביאו לשינוי
6 ההלכה הקיימת יקבלו את שתבעו (בהתאם להלכת עומרי קייס- עב"ל 44405-10-15 קייס- המל"ל
7 (26.3.18).
- 8 34. תוצאה לפיה לא תתקבל התביעה יוצרת פתח למניפולציות (כגון התפטרות, לאחר מכן עבודה לתקופה
9 קצרה שלאחריה פרישה וקבלת קצבה מהקרן)
10
- 11 **עמדת הנתבעת**
- 12 35. הנתבעת כפופה להנחיות ות"ת המחייבות אותה להנהיג אצלה מסגרת תנאי העסקה הנהוגה במגזר
13 הקיבוצי (או על פי הסכמים קיבוציים ארציים שבמגזר הציבורי). כפי שציינה גם המדינה, עד 2002 לא
14 נדרשה השלמת הפרשות לקופה עד ל-8.33% מהשכר ועדין לא נדרשה השלמת פ"פ.
- 15 36. בהעדר ארגון עובדים יציג, החילה הנתבעת בשנת 1962 על עובדיה את התנאים המקובלים במשק הציבורי
16 – היינו התקשרה עם קרן פנסיה הסתדרותית - היא הקופה. הדבר היה על דעת העובדים ועל כן גם
17 בהסכמתם ועסקינן בהסדר קיבוצי. בהתאם לכך היא פועלת עשרות שנים. במסגרת הסדר זה היא הפרישה
18 6% ברכיב פיצויים. בהתאם לאישור הפרטני ההפרשות הנ"ל באות במקום פיצויי פיטורין.
- 19 37. בסיום העסקת התובעות 1-2 לא היה כל סממן של התפטרות - הן לא הודיעו על התפטרות ולא נתנו הודעה
20 מוקדמת כמתחייב במקרה של התפטרות - אלא הן ביקשו לפרוש מעבודתן ולהינות מזכותן לגמלה עם
21 פרישה. התובעת 3 הופרשה בהגיעה לגיל 67 כמקובל במגזר הציבורי ובשירות המדינה. טענת ההתפטרות
22 הועלתה בשיהוי בדיעבד ואף לאחר הגשת כתב התביעה וקבלת עמדות הצדדים הנדרשים. כך גם התובעת
23 3, לא טענה "פיטורין" (ולעניין זה עמ' 1 ש 22 לפרוטוקול שם נטען בשם התובעות כי הן בחרו לסיים
24 עבודתן).
- 25 38. משהוסדר לתובעות הסדר פנסיה מלא ומקיף - הן הפסיקו עבודתן ב"דרך השלישית" ואינן זכאיות לתחולת
26 סעיף 11ה.
- 27 39. השאלה האם הפרישה נעשתה ב"הסכם" או על פי רצונו של צד לא הייתה השאלה העיקרית שלפיה קבעה
28 הפסיקה בעבר האם עסקינן ב"דרך השלישית"- אלא הפסיקה בחנה כיצד הוסדרה הזכות הפנסיונית של
29 העובד הפורש. לעניין זה מפנה הנתבעת שימת הלב לכך שבעבר עד חקיקת חוק גיל פרישה, כל פרישה
30 הייתה בהכרח מכוח הסכם, רק החוק האמור אפשר סיום עבודה בגיל פרישה גם ללא הסכם. לכן מאז
31 חקיקת חוק גיל פרישה כל פרישה על פיו היא בגדר "הדרך השלישית".
- 32 40. פסה"ד בעניין ירחמיאל אינו ישן ובית הדין הארצי חזר על ההלכה שנקבעה שם גם בפסקי דין מהעת
33 האחרונה.
- 34 41. לעניין החובה לפרוש בגין פרישה חובה - גם אם יש חובה על פי הפסיקה לבחון בקשות המשך העסקה לאחר
35 הגיל אין הן גורעות מתוקפה של הנורמה הכללית ליציאה/הוצאה לפנסיה בגין זה. בענייננו הייתה הסכמה



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 65013-03-16

סע"ש 65001-03-16

סע"ש 60924-03-16

- 1 מכללא כולל של תובעת 3 להפרשתה ולכן אין מקום לאבחנה המלאכותית שיצרו התובעות בין פרישה לבין
2 פיטורין לגביה. לכן גם אין מקום לאבחון בין עניין של התובעות לבין ענין ירחמיאל.
- 3 42. מכח האישור הפרטני ברור שהפרשות הנתבעת לקופה באות במקום פיצויי פיטורין. עסקינן בדין שאינו
4 צריך ראייה ואין צורך לפרטו בכתב הגנה ועל כן – הטענה שבפי הנתבעת בשלב זה אינה בגדר הרחבת חזית.
5 מכל מקום הטענה כלולה בסעיפים 5-7 לכתב ההגנה.
- 6 43. אין רלבנטיות להודעת המעבר בעניינן של התובעות שכן כולן הועסקו בנתבעת הרבה לפני המועד הקובע
7 דשם (יוני 2002) והנתבעת פעלה ביחס אליהן בהתאם לאישור הפרטני (שהרי אין חולק שהנתבעת הפרישה
8 את הסכומים על פי האישור הפרטני) והנטל להוכחת אי עמידה באישור הפרטני מוטל על התובעות שלא
9 הרימוהו. על כן האישור הפרטני לא בוטל. כך גם אין בסיס לטיעוני התובעות המתבסס על הסייג שבסעיף
10 2 לאישור הפרטני ולא לטענה שתוקף האישור הפרטני הוא רק לגבי אותם 6% מהפיצויים. נוכח האישור
11 הפרטני, הרי גם אם התובעות 1-2 הן מתפטרות והנתבעת 3 היא מפוטרת- עדין ישנו פטור מהשלמת פיצויים
12 מכוחו.
- 13 44. אשר לטענה כי צו פנסיה חובה שינה את המצב באופן שהוא קובע חובת השלמה לפיצויים עד לסך 8.33% -
14 - זהו טיעון מטעה שכן חובת ההשלמה היא, כאמור שם, בהתאם להוראות חוק פיצויי פיטורים. מכל מקום
15 עסקינן בחקיקת משנה שאינה יכולה לגבור על הוראות סעיף 14. מכל מקום גם אם מי שהוציא את האישור
16 הכללי הוא גם זה שמוציא את צו פנסיה חובה - עדיין אין לפרש שצו פנסיה חובה מבטל למפרע את תקפו
17 של האישור הכללי. על כן התחולה יכולה להיות לכל המוקדם לאחר תחילת תקפו של הצו.
- 18 45. הנתבעת אינה מחווה דעה ביחס לעמדת המדינה באשר לאופן שבו יש ליישם המשמעות של חלות צו
19 ההרחבה, שכן לטעמה זו אינה רלבנטית למקרה דכאן, ואולם עדין מוצאת לומר כי אין מקום לתחולה
20 רטרואקטיבית של ההלכה על הנתבעת ועל אחרים שכן יש בכך משום פגיעה באינטרס ההסתמכות של
21 הנתבעת ושל אחרים שפעלו כדין.
- 22 46. אשר להפניית התובעות לעניין עמרי קיס מציינת הנתבעת שונה מהעניין דכאן - שם עסק בנושא הרכב
23 מורחב לאחר שנים שבתו המשפט קראו למחוקק להסדיר הנושא, ללא שהדבר נעשה. מכל מקום, ככל
24 שיוחל באופן רטרואקטיבי כאמור שם, יש מקום לעשות כן רק ביחס לתובעות עצמן.
25
26

דיון והכרעה

- 27
28 47. עיון בכלל הטיעונים לעיל מעלה כי במהלך קיבוץ עמדות הצדדים הנדרשים הורחבה יריעת המחלוקת לא
29 רק בכל הנוגע לענייניהן הספציפיים של התובעות עצמן אלא גם ביחס לסוגיה המהותית והכללית שמעבר
30 לכך, והיא הפרשנות הראויה להוראות סעיף 11ה' על יסוד הפסיקה הקיימת והשינויים המשמעותיים שחלו
31 מאז נקבעה, בתחום הפנסיוני.
- 32 48. על אף שייכתן ויובהר נוכח כלל המצוי לפנינו כי עניינן של התובעות מצריך הכרעה נקודתית המתאימה
33 לעניינן, אשר מייטרת הצורך בהכרעה בשאלה הכללית שלשמה כונסו עמדות כל הצדדים הנדרשים, מצאנו
34 לראוי לדון תחילה באותה אותה סוגיה כללית ורחבה המתעוררת גם בהליך זה ולגביה הרחיבו כל הצדדים,



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 65013-03-16

סע"ש 65001-03-16

סע"ש 60924-03-16

1 ורק לאחר מכן לדון בטענות ספציפיות הנוגעות לתובעות עצמן, ואשר ייבחנו לאור ההלכות שנקבעו בסוגיה
2 זו.

4 הרקע הנורמטיבי – יחסי הגומלין בין זכאות לפיצויי פיטורים לבין זכאות לגמל

5 49. שאלת הזכאות של עובד לקבלת פיצויי פיטורים מהמעסיק, במקרה בו יחסי ההעסקה נותקו לאחר גיל
6 הפרישה, הוסדרה בס' 11(ה), וזוהי לשונה -

7 "התפטר עובד לאחר שהגיע לגיל הפרישה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004,
8 רואים את ההתפטרות לעניין חוק זה כפיטורים; ואולם מותר לזקוף על חשבון פיצויי הפיטורים
9 המגיעים מכוח סעיף קטן זה, או במקומם, כל סכום המשתלם לעובד מקופת גמל, כמשמעותה
10 בסעיף 47 לפקודת מס הכנסה, עקב תשלומי המעביד לקופה, ושנועד לשמש כפיצויי פיטורים
11 או לבוא במקומם, והוא אף אם לא נתקיימו התנאים האמורים בסעיפים 14 או 20".

12 50. בהתאם ללשונו הפשוטה של הסעיף, עת התפטר עובד לאחר גיל פרישה, הוא יהיה זכאי לפיצויי פיטורים.
13 בדברי ההסבר לתיקון מס' 10 לחוק פיצויי פיטורים, שהוסיף את ההוראה הנ"ל, הוסברה התכלית
14 שבחיקתה -

15 "חוק פיצויי פיטורים התשכ"ג 1963 אינו מאפשר כיום תשלום פיצויי פיטורים לעובדת ולעובד
16 אשר ברצונם להתפטר מהעבודה בהגיעם לגיל הפרישה המקובל (65 בגבר ו60 באשה), ואשר
17 אינם נהנים מזכויות לקצבה על פי חוק או על פי הסכמם יחיד או הסכמם קיבוצי. מוצע לאפשר
18 לעובדים המתפטרים מהעבודה בגיל הפרישה לקבל פיצויי פיטורים כאילו פוטרו וזאת תוך
19 התחשבות בתשלומים ששילם המעביד לקופת גמל..." (ההדגשה הוספה וכן להלן אא"כ יצוין
20 אחרת)

21 51. בהתאם לתכלית האמורה, הזכאות לפיצויי פיטורים בעת התפטרות לאחר גיל פרישה, צריכה להיבחן גם
22 מתוך ראיית ההסדר הפנסיוני שקיים לעובד בעת התפטרותו לאחר גיל פרישה. ביטוי לכך ניתן למצוא
23 בלשון החוק עצמה, המאפשרת לזקוף את הכספים שהופקדו למרכיב הפיצויים בתקופת הגמל, אף במקרים
24 בהם לא נתקיימו התנאים בס' 14 או 20 לחוק פיצויי פיטורים.

25 52. שאלת הזיקה בין הזכאות לפיצויי פיטורים (או להשלמתם) לבין זכאות לפנסיה, דהיינו, האם במקרה בו
26 עובד בוטח בביטוח פנסיוני ופרש מהעבודה לאחר גיל פרישה תוך קבלת גמלה, הוא זכאי לקבל, בנוסף,
27 פיצויי פיטורים, העסיקה את בתי הדין לעבודה עוד מקדמת דנא. בפסק הדין המנחה בסוגייה זו, שניתן
28 בעניין ירחמיאל (שם/3-139 (ארצי) מועצת פועלי חיפה - יהושע ירחמיאל ואח' פד"ע יב 365) קבע בית
29 הדין הארצי כי -

30 התשובה לשאלה, אם לעניין פיצויי פיטורים יש לראות פרישה מהעבודה מחמת גיל כפיטורים, או שאין
31 לראותה כך, תלויה בנסיבות הפרישה, וליתר דיוק בכך, "אם וכיצד הוסדרה הזכות הפנסיונית". אם
32 הוסדרה הזכות הפנסיונית הסדר מלא ומקיף, אין לדבר על פיטורים, אלא על סיים יחסים חוזיים בדרך
33 מיוחדת-מוסכמת, בבחינת גמר חוזה על-ידי ביצועו - מיצוי החוזה כפי שראוהו מראש ובמשך כל
34 השנים.."

35 משכך:



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 65013-03-16

סע"ש 65001-03-16

סע"ש 60924-03-16

1 "הודעה שמוסר אחד הצדדים ליחסי עבודה לצד שני, כדוגמת ההודעה האמורה בסעיף 8א' שבפרק
2 העשירי לחוקת העבודה, אינה הודעת פיטורים והודעה שבאה מהצד השני אינה הודעת התפטרות.
3 אלה אינן אלא בגדר "תזכורת" למען הסדר הטוב. עצם החובה והזכות לפרוש מהעבודה באה לא
4 מהחלטה של אחד הצדדים עובר לפרישה, אלא מהתנאים החוזיים שחלו על הצדדים במשך תקופת
5 הקשר החוזי".

6 למעשה, קבע בית הדין **בעניין ירחמיאל** כי "נסיבות" בהן סיום ההעסקה נעשה על רקע פרישה נבחנות
7 לא רק במובן העובדתי (היינו, מה היו הנסיבות הטכניות) אלא גם לפי השאלה מהי מהות ההסדר
8 הפנסיוני בגינו אין מקום לראות בסיום ההעסקה בגדר התפטרות, זאת כאשר יש לזכות העובד הסדר
9 פנסיה 'מלא ומקיף'. ככל שזהו המצב, הרי שאין לראות בסיום עבודתו כאקט של פיטורים או התפטרות,
10 ולמעשה אין רלוונטיות לסעיף 11(ה) -

11 "נותרה השאלה השלישית הקשורה בסעיף 11(ה) לחוק פיטורים. למעשה גלומה התשובה בתשובות
12 לשתי השאלות הקודמות. משקבענו שהפנסיונרים כלל לא התפטרו ביום 1.7.1977, הרי תופס הדבר גם
13 לעניין "התפטרות" למטרת סעיף 11(ה) לחוק פיצויי פיטורים".

14 (לפרשנות פסק הדין **בעניין ירחמיאל** ר' גם מנחם גולדברג פיצויי פיטורים לזכאים לפנסיה מכוח חוק או
15 למבוטחים במערכת פנסיונית או בקופת-גמל עיוני משפט ט התשמ"ג 578).

16 53. קביעה זו מתיישרת עם התכלית האמורה של ס' 11(ה), לפיה הזכאות לפיצויי פיטורים בעת התפטרות
17 לאחר גיל פרישה נועדה בעיקרה לאלו שאינם נהנים מזכויות לקצבה בעת פרישה, וכן עם פסיקותיו של בית
18 המשפט העליון בטרם עניין ירחמיאל, לפיהן "אין להשוות מקרה של פרישה מעבודה כשלעובד מובטח לו זכויות
19 פנסיה, כפי שהיה בשני הערעורים הנ"ל [מארגל וגנדלין], למקרה שבו עובד פורש מבלי שהובטחו לו זכויות
20 פנסיה" (ע"א 49/66 מארגל נ' מדינת ישראל פ"ד (3) 281,282; ע"א 263/66 גנדלין ואח' נ' מדינת ישראל
21 פ"ד (4) 57).

22 54. ודוק, מהפסיקה **בעניין ירחמיאל** ניתן ללמוד כי אין הכרח כי ההסדר הפנסיוני, מכוחו פורש העובד, יהיה
23 אישי, או כי ייכרת בין הצדדים בסמוך לגיל פרישתו של העובד. באותן נסיבות, קבע בית הדין כי זכויותיהם
24 של העובדים שהוסדרו בחוקת העבודה לעובדי ההסתדרות מהוות הסדר פנסיוני מספק, על מנת לקבוע את
25 זכויותיהם.

26 55. בפסיקה שלאחר פסק הדין **בעניין ירחמיאל**, אומצה ההלכה לפיה פרישה לגמלאות, שהסדר פנסיוני בצידה,
27 אינה בגדר 'פיטורים' או 'התפטרות' (דב"ע מו/ 7-8 רגינה מונטה - חברת החשמל לישראל בע"מ, פד"ע
28 יח 245; דב"ע מא 3-115 ישיבת בני עקיבא "אוהל-משה" - שמחה זגורי, פד"ע יג 171, 178; ע"ע (ארצי)
29 1638/04 אברהם כליף נ' עיריית ירושלים [פורסם בנבו] 6.11.08; ע"ע (ארצי) 11465-06-13 שירותי
30 בריאות כללית - אביה ברק [פורסם בנבו] 27.08.2018).

31 56. פסקי הדין בעניינים דלעיל, לא עסקו בהסדרי פנסיה שניתנו מכוח צו פנסיה חובה אשר מכוחו רוב העובדים
32 במשק כיום מבוטחים בהסדר פנסיוני מקיף. אכן, כטענת המדינה, הפסיקה הענפה שבעקבות עניין
33 **ירחמיאל**, לא דנה בשאלה מה ייחשב כ"הסדר פנסיוני מלא מקיף". טוענת המדינה, כי לאור כניסתו של
34 צו פנסיה חובה לתוקף, ראוי לעסוק עתה בשאלה זו, ונוכח היקף ההפרשות הנדרש כיום על פי צו פנסיה
35 חובה, יש מקום לקבוע כי "הסדר פנסיוני מלא ומקיף" הוא כזה שבמסגרתו מופרש ע"י המעסיק לקופה
36 מלוא שיעור פ"פ (8.33%).



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 65013-03-16

סע"ש 65001-03-16

סע"ש 60924-03-16

57. יוער כי כמובן המצב מאז צו פנסיה חובה (ועדכוניו) מתיחס להבטחת פנסיה מיום תחולתו ואילך, אך אין בו משום מענה לשנים שקדמו לכך. כיום, כ-11 שנים לאחר כניסתו של הצו לתוקף, הנחה סבירה היא, כי מרבית העובדים שהגיעו לגיל פרישה מאז, או שיגיעו לגיל פרישה בשנים הקרובות, כוסו מבחינת ההסדר הפנסיוני שבו, רק ביחס לחלק מועט משנות עבודתם. במצב דומה לכך נקבע, כי העובד יהא זכאי לפיצויי פיטורים רק בכל הנוגע לתקופת העבודה שלא הוסדרה בהסדר פנסיוני ([ע"ע 185/99 נעימה בנדיתו - המרכז הרפואי שערי צדק](#) [פורסם בנבו] (21.3.2002)(להלן: "עניין בנדיתו").
58. כאמור, טוענת המדינה כי במצב הנוכחי שיעור פנסיה חובה מהווה סטנדרט של כל עובד ועובד, ויש לקבוע כיום כי יש לראות בעובד שמתפטר לאחר גיל הפרישה כזכאי לפיצויי פיטורין לפי ס' 11(ה), והפטור לתשלום פיצויי פיטורים יהא רק במקרה בו המעסיק הפריש הפרשות מלאות (8.33% ברכיב פיצויים) קרי רק זה הוא "הסדר פנסיוני מקיף וכולל".
59. כתימוכין לטענתה שעסיקן ב"נורמה" הקובעת שעור הפרשות סטנדרטי, מציינת המדינה את ענינה שלה כמעסיק (ס' 27 לעמדתה), בענין פרטי זה, המעבר של עובדיה מפנסיה תקציבית לפנסיה צוברת, הוסכם כבר בשנת 2002 כי גם עובד המדינה שיפרוש בנסיבות המזכות בתשלום קצבת זקנה מקופת גמל, יהא זכאי להשלמת פיצויי פיטורין.
- עוד מפנה לצוי פנסיה חובה. שיעור ההפרשות שמחויב מעסיק להפריש הלך ועלה בהתמדה בשיעורים זהים ברכיבי הפיצויים והפנסיה כך שמשנת 2014 מועמד שיעור ההפרשות בהן חייב המעסיק על 12% משכר העובד- (6% מתוכם עבור רכיב פיצויים).
- (עם זאת ראוי לציין כי החל מחודש יולי 2016 הועלה חלק המעסיק בשיעור ההפרשות הפנסיוניות (ברכיב תגמולים בלבד) ל 6.25% החל מיולי 2016, ול 6.5% החל מינואר 2017. כנגד כך אין הורדה בשיעור ההפרשה הנדרש ברכיב הפיצויים).
60. המשמעות המעשית של קביעה ברוח עמדת המדינה, היא למעשה ביטול **הלכת ירחמיאל**, וקביעה כי בכל במקרה של פרישה לגמלאות, גם במקרה שבו קיים הסדר פנסיה, תהא זכאות לפיצויים מלאים. שכן, קביעה זו מובילה לשתי חלופות: או שלעובד הופרשו פיצויים מלאים ומשכך בלאו הכי מובטחת זכותו, או שלעובד לא הופרשו פיצויים מלאים כשאו יהא זכאי לפיצויים מלאים מכוח ס' 11(ה). לטעמה של המדינה, פרשנות זו מתחייבת, שכן לולא כן, ס' 11(ה) יהפוך לאות מתה, שכן כל עובד היום זכאי לאותו הסדר.
- לטעמנו, אין מקום לקבוע כך ונסביר –
61. ראשית, גם בחלוף השנים, בפסקי הדין שאוזכרו לעיל, נקבע כי ההסדרים שם עולים כדי "הסדר פנסיה מלא ומקיף", אף ששיעורם לא עלה 6% ואם כן, אין עסקינן בהלכה "נושנה" שלא נשנתה גם בתקופות מאוחרות יותר.
62. שנית, בחינת התנהלות המשק מחד גיסא, וכן עמדת מחוקק המשנה מאידך גיסא, אינה מצביעה בהכרח על כך שמה שהיה בשעתו "הסדר כולל ומקיף" אינו כזה כבר היום. כאמור, צו פנסיה החובה - שאינו אלא הרחבה של הסכמים קיבוציים כלליים במשק, המשקפים באופן נרחב את המקובל במשק (גם לאחר עדכוניו), והכולל בתוכו גם אישור לפי סעיף 14, הותיר את שיעור חובת הפרשות המעסיק לקופה ברכיב פיצויי הפיטורין - על 6% בלבד. כך גם על פי הצו 23.5.2016 שבמסגרתו הועלו שיעורי ההפרשות ברכיב



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 65013-03-16

סע"ש 65001-03-16

סע"ש 60924-03-16

- 1 הגמל (עובד + מעסיק) וחרגו מעבר ל-6% שהיו נהוגים עד אז. (יושם אל לב כי בהתאם לסעיף 4 לצו פנסיה
2 חובה מ-2011, גם החל מ-2014 הפרשות כוללות (עובד + מעסיק גמל + מעסיק פ"פ) בשעור 17.5% (ומעלה)
3 כפי שהופרשו עבור התובעות, מהוות "הסדר מיטיב" הפוטר מהחלת הצו). אם כן, ארגוני העובדים
4 והמעסיקים לא מצאו מקום להסכים על הרחבת חיובם של מעסיקים להפרשה ברכיבי הפיצויים מעבר
5 ל-6% ובעקבותיהם הלך גם השר הממונה (שר התעשייה המסחר ותעסוקה בצו מ-2011, שר הכלכלה והתעשייה
6 בצו מ-2016) בצווי ההרחבה כאמור. לא זו אף זו, צו פנסיה חובה העדכני, שכאמור העלה את שיעור
7 ההפרשות לפנסיה ברכיב הגמל, הרחיב את שיעור הפנסיה שיקבל העובד ומתוך כך גם ברור שהרצון להגדיל
8 שיעורי צבירת הפנסיה מומש בדרכים אחרות ולא על דרך הגדלת שעור ההפרשה ברכיב הפיצויים. הדעת
9 נותנת איפוא שפרשנות "הסדר כולל ומקיף" צריכה להשתנות, אם בכלל, נוכח כלל השינוי בשיעור
10 ההפרשות הפנסיוניות לגמל ולא דווקא בהתאם לשיעור ההפרשות ברכיב הפיצויים. (ואולם לכך לא נטען
11 בהליך זה ועל כן לא נבחן אפשרות זו).
- 12 אמנם נכון, נוסח האישור הכללי מאפשר הפרשה בשעור 8.33% כתנאי לקבלתו, אך אין הוא מחייב זאת
13 וכך נקבע בו ביחס לתשלומים
- 14 **לקרן פנסיה אינם פחותים מ-14.33% - מן השכר המופטר או 12% מן השכר המופטר אם משלם המעביד**
15 **בעד עובדו בנוסף לכך גם תשלומים להשלמת פיצויי פיטורים לקופת גמל לפיצויים או לקופת ביטוח על**
16 **שם העובד בשיעור של 2.33% מן השכר המופטר. לא שילם המעביד בנוסף ל-12% גם 2.33% כאמור, יבואו**
17 **תשלומיו במקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובד, בלבד;**
- 18 ובאותו אופן, גם צווי פנסיה חובה מעודדים זאת ואולם, אין כל חובת הפרשה בשיעור כאמור.
- 19 63. שלישית, לפי לשונו הפשוטה של ס' 11(ה), לא הייתה זו כוונת המחוקק להכפיף את תשלום פיצויי
20 הפיטורים להוראות ס' 14 לחוק פיצויי הפיטורים. לפי לשונו של הסעיף - "מותר לזקוף על חשבון פיצויי
21 הפיטורים המגיעים מכוח סעיף קטן זה, או במקומם, כל סכום המשתלם לעובד מקופת גמל... והוא אף אם לא
22 נתקיימו התנאים האמורים בסעיפים 14 או 20". במילים אחרות, ניתן שיקול דעת רחב לקבוע האם הסכום
23 שנצבר בקופת הפיצויים, אף שאינו מכסה את כל סכום הפיצויים המגיע לעובד, יבוא במקום פיצויי
24 פיטורים. לשונו של החוק מתיישבת היטב עם תכליתו, וכן עם יחסי הגומלין הקיימים בין הזכאות לפיצויי
25 פיטורים לבין הזכאות לגמלה כפי שנקבעו בפסיקות לעיל - לפיהם זכאות להסדר פנסיה מקיף ומלא,
26 מאיינת את הזכאות לפיצויי פיטורים.
- 27 64. רביעית, אין אנחנו מסכימים לכך שהותרת ההלכה בעניין ירחמיאל על כנה מאיינת לחלוטין את ס' 11(ה),
28 ולמצער לא בעת הנוכחית, וזאת מאחר ועדיין קיימים עובדים רבים אשר צו פנסיה חובה לא הסדיר את
29 כל תקופת עבודתם, ובהתאם להלכה שנקבעה בעניין בנדיתו, תקום להם זכאות לפיצויי פיטורים מכוח ס'
30 11(ה) ולו ביחס לחלק מתקופת עבודתם. כך גם לגבי עובדים אשר נפלו פגמים ביישום ההסדר לגביהם.
- 31 65. חמישית - קבלת עמדת המדינה לפיה יש מקום לראות (גם אם פרוספקטיבית בלבד) "הסדר פנסיה כולל
32 ומקיף" רק כזה שכולל הפרשות מלאות ברכיב פיצויים משמעה איון למעשה של הוראות סעיף 14, האישור
33 הכללי ובאופן משמעותי יותר האישורים הפרטניים שניתנו מכוחו (כגון האישור הפרטני דכאן שידון להלך).
34 משמעות הקביעה כי הסדר פנסיה בהתאם לצו פנסיה חובה או אף פחות ממנו, אין די בו כדי לפטור מחלות
35 הוראות סעיף 11(ה), תהיה כי מעסיק, למרות שבידו אישור לפי סעיף 14 - לא יהיה פטור מחובת תשלום



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 65013-03-16

סע"ש 65001-03-16

סע"ש 60924-03-16

- 1 השלמת פיצויי פיטורין לפורש בגיל פרישה. היינו כל מי שהסתמך על האישור הכללי והניח כי הוא פטור
2 מהשלמת פיצויי פיטורין בעת פרישת גיל, שכן מעניק לעובדיו הסדר פנסיה כולל ומקיף יחויב בהשלמה
3 כאמור. הדברים מוקצנים עוד יותר כאשר עסקינן באישורים פרטניים כגון האישור הפרטני דכאן. אותם
4 מעסיקים שקבלו אישור פרטני אינם מסתמכים על הפרשנות הפסיקתית להוראות סעיף 11ה בעניין
5 ירחמיאל בלבד, אלא גם על אישור ספציפי שניתן להם כי הפרשותיהם לקופה פוטרות אותם לחלוטין
6 מתשלום פיצויי פיטורין. קביעה כי הסדר ספציפי שפטר מעסיק מתשלום פיצויי פיטורין בעת הפרשה
7 לקופה הכוללת, ברכיב פיצויים, 6% בלבד, אין די בו, היא קביעה הסותרת את אישור השר שקיבל המעסיק
8 ולכן גם עומדת בניגוד להוראות סעיף 14 עצמו ובכך מאיינת את הוראותיו. לא זו אף זו, קביעה כזו עשויה
9 להביא לתוצאה אבסורדית, לפיה עובד שפטר יסתפק בהפרשות המצויות בקופה מכוח האישור לפי סעיף
10 14, ואילו עובד הפורש בגיל פרישה, אשר סעיף 11ה משווה אותו למפוטר - יקבל יותר - השלמה בשיעור
11 2.33%.
- 12 יושם אל לב, לו יוגדר ע"י בית הדין כי "הסדר כולל ומקיף" כולל בהכרח הפרשות בשעור 8.33% ברכיב
13 פיצויים, לא ניתן יהיה לפרשו באופן המחריג את אותם עובדים העובדים אצל מעסיקים לגביהם חל אישור
14 פרטני ספציפי הקובע כי הפרשות לקופה בשיעורים הנמוכים מ-8.33% יבואו במקום פיצויי פיטורין כגון
15 התובעות, שכן תהא זו קביעה עקרונית ביחס לשאלה מהו "הסדר כולל ומקיף" ואף אין הצדקה עניינית
16 לאבחנה שכזו.
- 17 גם נוסח הוראת המעבר תומך בפרשנות זו: "**כל אישור לפי סעיף 14 לחוק שניתן למעביד או לקבוצת מעבידים**
18 **(להלן אישור פרטני) עד יום 1 בתמוז התשנ"ח (30 ביוני 1998), מועד פרסומו של האישור הכללי בדבר תשלומי**
19 **מעבידים לקרן פנסיה ולקופות ביטוח במקום פיצויי פיטורין, בטל מיום י"א בניסן התשס"ב (1 ביוני 2002) (להלן-**
20 **המועד הקובע) לגבי כל עובד שעד למועד הקובע לא פעל המעביד בהתאם לאמור באישור הפרטני" היינו, המצווה**
21 **גילה דעתו כי אין בכוונתו לכפות על מי שחל עליו סעיף 14 הסדר פנסיוני או שיעור הפרשות שונים (יושם**
22 **אל לב כי המועד הקובע (הדחוי) שנקבע, נועד לאפשר למי שלא פעל עד אז לפי האישור הפרטני שניתן לו**
23 **להזדרז ולפעול על פיו כדי לא להיכנס לגדרו של האישור הכללי)**
- 24 על כן, אף שמסכימים אנו עם המדינה כי הגיעה העת לשינוי, הרי שהמפתח לכך אינו מצוי בפרשנות עדכנית
25 שתניתן לסעיף 11ה, שזו דרך מלאכותית ועקיפה, אלא באמצעות ישום אותה תפיסה שהביעה המדינה
26 עצמה בין על דרך צווי הרחבה מתאימים (ככל שהתאים עצמו השוק לכך בהסכמים קיבוציים), ובין, בדרך
27 המלך, ע"י הוצאת אישור כללי לפי סעיף 14 המחייב הפרשה בשיעור 8.33% ברכיב פיצויים כתנאי למתן
28 האישור (וקביעת הוראות מעבר מתחייבות ביחס להפרשות ביחס לתחולה פרוספקטיבית גם ביחס
29 לאישורים שכבר ניתנו).
- 30 **66. אשר על כן, לא מצאנו כי ישנה הצדקה לקבוע כי "הסדר פנסיה מלא ומקיף" הוא רק כזה שבמסגרתו**
31 **המעסיק הפריש 8.3% למרכיב הפיצויים**. אם כן, למעשה מסגרת הדיון בענייננו מצטמצמת בבחינת
32 הנסיבות דכאן במבחני הלכת ירחמיאל.
- 33 **67. האם חבה הנתבעת בתשלום השלמת פיצויי פיטורין לנתבעת בנסיבות סיום עבודתן. לדיון בכך שני**
34 **מרכיבים- האחד- משמעות האישור הפרטני, השני- מהן נסיבות סיום עבודת התובעות**
35
36



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 65013-03-16

סע"ש 65001-03-16

סע"ש 60924-03-16

האישור הפרטני

- 1
- 2 68. כאמור מעלה, הנשיאות הזכירה, והמדינה צרפה, את האישור הפרטני. לפי אישור זה, הפרשות הנתבעת
- 3 בשיעורים הכוללים 6% ברכיב פיצויים לקופה, יבואו במקום פיצויי פיטורין. ברי כי נוכח אישור שכזה,
- 4 כפי שהיה קיים גם בענין ירחמיאל, הרי בנסיבות של סיום עבודה על דרך פרישה, אין התובעות זכאיות
- 5 לדבר. עם זאת לתובעות מספר טענות ביחס לאישור הפרטני, אשר ידונו להלן:
- 6 69. אשר לטענה כי לשון האישור הפרטני (ס2 המחרגי תחולתו) מורה שאינו חל על כספי פיצויים שאין לקבלם
- 7 מהקרן אלא מהמעסיק- אין בידינו לקבל טענה זו. לשון סעיף 1 לאישור הפרטני היא חד משמעית ומבהירה
- 8 כי תשלומי הנתבעת לקופה יבואו "במקום פיצויי פיטורים" ללא כל סייג למקור התשלום של אותם פיצויי
- 9 פיטורין. אכן, הסייג שבסעיף 2 לאישור מוציא מתחולתו את מי שהסכום שיקבל מהקופה עם פרישתו
- 10 נמוך משווי פיצויי פיטוריו (שאז יש על הנתבעת חובת השלמת הפיצויים), אלא שבסיפת סעיף 2 לאישור
- 11 הפרטני מצוין כי הסייג חל רק במידה שאין הפורש זכאי לקצבה. בנדון דכאן התובעות זכאיות לקצבה
- 12 ומקבלות קצבה, ועל כן סעיף 1 לפי לשונו הפשוטה, חל לגביהן.
- 13 70. עוד טוענות התובעות כי הודעת המעבר ביטלה למעשה את תוקף האישור הפרטני. לשיטתן- בסכומי
- 14 התשובה הן אף מציינות כי היות והטענה בדבר קיומו של אישור פרטני עלתה רק בדיעבד לא היה ניתן
- 15 להוכיח את המסד לביסוס טענה זו.
- 16 כדי שיהא ממש בטענת התובעות עליהן להצביע על כך שנתבעת לא פעלה על פי האישור הפרטני, ואולם
- 17 בבסיס גרסתן המקורית עומדת הטענה העובדתית שהנתבעת דווקא הפרישה את הסכומים שבהתאם
- 18 לנספח א'. ר' לענין זה הנתונים הכלולים בנספחי ב' לכתב התביעה, המצביעים על הפרשות בשעורים
- 19 התואמים את נספח א' והאישור הפרטני, וכן נספח ד' הכולל תביעה להפרישי פיצויי פיטורין בשעור 2.33%
- 20 בלבד. על כן יש לדחות הטענה כי יש צורך בהוכחת מסד עובדתי, שכן מסד שכזה סותר את בסיס טענות
- 21 התובעות.
- 22 הטענה שבפי התובעות בכתב התביעה ואף ברשימת המוסכמות והפלוגותאות נוגעת לשאלה העקרונית
- 23 המבוססת על כך שנספח א' קיים. אין גם חולק כי התובעות החלו לעבוד בנתבעת לפני המועד הקובע כאמור
- 24 בהוראות המעבר וכן כי בוצעו להן הפרשות בהתאם לכך. אם כן, אין הוראות המעבר ישימות לענין זה.
- 25 71. עוד באשר לטענה כי הסוגיה דורשת הבאת ראיות- מה שנמנע נוכח המנגנון המוסכם לניהול הליך זה: אין
- 26 בידינו לקבל טענה זו. ראשית- כאמור לעיל, נקודת המוצא הייתה קיום נספח א' ע"י הנתבעת ומכאן
- 27 משמע גם פעולתה בהתאם לאישור הפרטני. שנית- ככל שהיה בכוונת התובעות לבקש לטעון ולהביא ראיות
- 28 לענין זה הרי שהמועד לכך היה צריך להיות עם גיבוש רשימת המוסכמות והפלוגותאות (ור' הודעת הצדדים
- 29 מה 18.12.18 אשר הבחינה בין סוגיות "עובדתיות" חישוביות לסוגיות משפטיות ואף התייחסה לשינוי
- 30 גוונים בטיעוני הצדדים באופן ספציפי).
- 31 אם כן דין הטענה בענין זה להדחות.
- 32 72. עיקר טענת התובעות היא כי דבר קיומו של האישור הפרטני כלל לא נזכר בכתב ההגנה ומשכך ביסוס
- 33 טענות בסכומים עליו, רק נוכח מידע שנמסר ע"י הצדדים הנדרשים, הוא בגדר הרחבת חזית. טוענת
- 34 הנתבעת כי עסקינן בטענה משפטית שנטענה בכתב ההגנה ולא היה צורך להעלות מפורשות את הנימוק
- 35 המשפטי- קרי קיום האישור הפרטני.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 65013-03-16

סע"ש 65001-03-16

סע"ש 60924-03-16

- 1 יאמר כבר עתה כי לשון האישור הפרטני היא פשוטה וחד משמעית והמשמעות המתחייבת ממנה נוכח
2 הקביעות המפורשות בעניין ירחמיאל היא כי אין התובעות זכאיות להשלמת פיצויי פיטורין נוכח האישור
3 הפרטני מכוח סעיף 14 וכי על כן דין תביעתן להידחות.
- 4 74. אכן, עסיקן בטענה מהותית שהיה מקום להכליל מפורשות בכתב התביעה (ובנדון זה ר' האמור בס' 4-7
5 לסכומי התשובה) ומשלא הועלתה, הרי שהיה מקום לכאורה להתעלם מטענה זו, ככל שנוגעת לתובעות
6 שלפנינו (ומבלי לקבוע מסמרות לעניין עובדים אחרים של הנתבעת). ואולם, סבורים אנו כי יש מקום
7 להתייחס לאישור הפרטני כחלק מן החזית בהליך זה. מכל אחד מן הטעמים הבאים כשלעצמו ובוודאי
8 בהצטרבם: א. החזית הורחבה בהסכמה מרגע שהוסכם על צירופם של הצדדים הנוספים, ומשכך
9 ההסתמכות על האישור הפרטני, טענה שהועלתה ע"י הנשיאות והמדינה, היא חלק מהסוגיות העומדות
10 להכרעת בית הדין ואשר בית הדין לא יכול להתעלם מהן. ב. אף שנוסח כתב ההגנה כללי, הרי שיש ממש
11 בטענה שקיומו של האישור הפרטני גלום בטענה להעדר זכויות להשלמת פיצויי פיטורין ובאופן ספציפי
12 לנטען בס' 5-7 לכתב ההגנה. ג. עסיקן בצו שפורסם ברשומות ועל כן יש מקום לראות בו דין. ד. וזה העיקר,
13 העלאת הטענה שלא בכתב ההגנה ודיון בה למרות זאת לא פגעו למעשה בזכויות התובעות שכן אין ביכלתן
14 להתכחש למסמך עצמו (והן אינן עושות כן), והטענות המשפטיות בקשר לכך נידונות בלאו הכי.
- 15 75. מכל מקום, גם אם נאמר כי היה מקום להתעלם מהאישור הפרטני, עדיין כפי שתואר לעיל ויתואר להלן,
16 ומכח הלכת ירחמיאל, עצם ההפרשות שבוצעו לקופה בהסכמת הצדדים, די בהן, בנסיבות של פרישה
17 לגמלה, כדי להוציא התובעות מגדר סעיף 11ה גם לו לא היה אישור לפי ס' 14 להסדר הפרישה המקובל
18 בנתבעת שהרי לעיל עמדנו על כך שההסדר הפנסיוני שיש לתובעות עומד בגדר הסדר כולל ומקיף כמשמעו
19 בהלכת ירחמיאל.
- 20 נעמוד כעת על טענות התובעות ביחס לנסיבות סיום העסקתן.

טענות התובעות להתפטרות/פיטורין

- 21
22
- 23 76. האם אכן התפטרו התובעות 1-2 ואילו התובעת 3 פוטרה? למעשה העובדות הרלבנטיות בענין ירחמיאל,
24 כעולה מפסק הדין דשם, דומות דמיון רב לעובדות דכאן ומשכך יש לישם ההלכה גם על עניינן של התובעות.
- 25 77. כאמור, רק במסגרת רשימת המוסכמות והפלוגתאות, הועלו ע"י התובעות טענות חדשות לפיהן: התובעות
26 1-2 למעשה התפטרו מעבודתן (ולא פרשו לגמלאות) שכן סיימו עבודתן לאחר הגעתן לגיל פרישה ובטרם
27 הגעתן לגיל פרישה חובה, וללא הסכם פרישה (לא קיבוצי ולא אישי), ועל כן זכאיות לפיצויי פיטורין, ואילו
28 התובעת 3 למעשה פוטרה מעבודתה עם הגיעה לגיל פרישה חובה שכן, ושוב, ללא הסכם פרישה, הנתבעת
29 לא פעלה כלפיה כראוי עם הגיעה לגיל זה אלא כפתה עליה פרישה בלא לערוך שימוע ולבחון האם מעוניינת
30 בהמשך העסקתה והאם יש מבחינת הנתבעת מקום לכך, ככל שכן.
- 31 הנתבעת הסכימה להכליל טענות אלה ברשימת המחלוקות אף שלא נטענו לכתחילה, ואף שלמעשה נטענו
32 טענות אחרות הן בכתב התביעה והן בקדם המשפט בשם התובעות.
- 33 דין טענות אלה שבפי התובעות להידחות. מדובר בטענות מלאכותיות שלא בכדי לא נטענו לכתחילה שכן
34 אינן משקפות כלל את אופן סיום עבודתן של התובעות בפועל.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 65013-03-16

סע"ש 65001-03-16

סע"ש 60924-03-16

- 1 78. התובעות 1-2, כפי שציינו בעצמן בכתב התביעה (ר' ס' 3), לא "התפטרו" אלא סיימו עבודתן בשל הגיען
2 לגיל המאפשר להן יציאה לגמלאות והן אכן החלו לקבל תשלומי גמלה עם פרישתן. אין חולק כי לא הייתה
3 הודעה על כוונה להתפטר (הודעה מוקדמת) ואין כל טענה כאילו מבחינה עובדתית הייתה התייחסות כלשהי
4 של מי מן הצדדים בזמן אמת לאקט סיום העבודה שלהן כאל התפטרות. התובעות סיימו עבודתן בנתבעת
5 **מחמת גיל בלבד**. זהו בדיוק המצב שבו עוסק ענין ירחמיאל: "הודעה שמוסר אחד הצדדים ליחסי עבודה
6 לצד שני, כדוגמת ההודעה האמורה בסעיף 8א' שבפרק העשירי לחוקת העבודה, אינה הודעת פיטורים והודעה
7 שבאה מהצד השני אינה הודעת התפטרות. אלה אינן אלא בגדר "תזכורת" למען הסדר הטוב. עצם החובה והזכות
8 לפרוש מהעבודה באה לא מהחלטה של אחד הצדדים עובר לפרישה, אלא מהתנאים החוזיים שחלו על הצדדים
9 במשך תקופת הקשר החוזי". הדברים לעיל נכתבו טרם חקיקת חוק גיל פרישה, ועל כן אין מדובר בחובה
10 וזכות לפרוש השלובות זו בזו למועד אחד כפי שהיה המצב מכוח הסכם בעניין ירחמיאל. עם זאת מהותית
11 אין שינוי באופן סיום ההעסקה. הנתבעות ביקשו לנצל את האפשרות העומדת להן מכוח חוק גיל פרישה,
12 לפרוש לגמלאות לאחר הגיען לגיל הפרישה, וכך עשו ב"תזכורת" על כך. העובדה שחוק גיל פרישה אפשר
13 מרווח זמן (להבדיל מתאריך אחד ספציפי כמופיע בהסכמים שונים) לפרישה מטעמי גיל, אינה משנה את
14 המהות - והיא סיום עבודה בשל יציאה לגמלה.
- 15 79. ודוק - לשון דברי ההסבר לסעיף 11ה מבהירה כי הסעיף עוסק במי שלא יזכה לגמלה בהגיעו לגיל זה. לפיכך
16 פרש פסה"ד בעניין ירחמיאל את הסעיף באופן שבוחן מה שולם לפרוש (גמלה?) ועל יסוד כך (ולא על יסוד
17 הפן הפורמלי של טקס סיום העבודה) נבחנת הזכאות לתחולת הסעיף.
- 18 80. אשר לשאלה האם היה "הסכם" בין הצדדים ביחס לפרישה לגמלאות? הרי שלטעמנו היה הסכם שכזה.
19 אמנם נספח א' אינו הסכם שהעובדים ובכלל זה התובעות, צד לו, ואולם מקובלת עלינו טענת הנתבעת כי
20 עסקינן בהסדר קיבוצי אשר בפועל הסדיר את יחסי סיום העבודה אצל הנתבעת ולו בסוגיית הפנסיה. מכל
21 מקום בפועל עסקינן בהסכם שאף אם לא בא עלי כתב, הסדיר את תנאי הפנסיה של התובעות מראש
22 ובצירוף הוראות חוק גיל פרישה, אפשר להן לפרוש לגמלאות באופן מוסכם לאחר הגיען לגיל פרישה תוך
23 זכאות לגמלאות. (על דרך הודעה בלבד) ונדגיש - השאלה האם ישנו הסכם בין הצדדים ביחס לפרישה היא
24 נפרדת מהשאלה האם ישנו הסכם המסדיר "הסדר כולל ומקיף" את זכויותיהן של התובעות בקשר לכך.
25 עוד נוסיף, כי גם **בעניין ירחמיאל**, הסוגיה המהותית לא הייתה בחינת השאלה האם קיים הסכם כתוב אם
26 לאו, אלא האם הוסדרו כראוי ב"הסדר כולל ומקיף" תנאי הפרישה של הפרוש מטעמי גיל.
- 27 81. הדברים נכונים, בשינויים המחויבים, גם לגבי "פיטוריה" הנטענים של התובעת 3 שבעניינה אף מתאחדים
28 מועד הזכות לפרוש עם מועד החובה לפרוש. זאת ועוד - גם לו עסקנו בטענה שאינה מלאכותית, לא היה
29 מקום לקבלה. ככל שנפל פגם בכך שלא נשמעה עמדת התובעת 3 בטרם פיטוריה (ולטעמנו גם עובדתית אין
30 בכך ממש-שכן ברור שההליך בוצע בהסכמה), הרי שאין פגם שכזה גורר בהכרח (ולמעשה לרוב לא גורר)
31 ביטול מהותו של ההליך.
- 32 82. אם כן, סבורים אנו כי אכן, כפי טענתן המקורית, התובעות כולן פרשו לגמלאות מטעמי גיל בהגיען לגיל
33 פרישה (תובעת 3 לגיל פרישה חובה), תוך שקיים לזכותן הסדר פרישה אותו נצלו. בהינתן האמור,
34 ובהתאם להלכת ירחמיאל, הרי שהתובעות אינן זכאיות להשלמת פיצויי פיטורים (זאת אף בהתעלם
35 מהאישור הפרטני ומשמעותו).
- 36



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 65013-03-16

סע"ש 65001-03-16

סע"ש 60924-03-16

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

על כן דין התביעה להדחות וכך אנו קובעים.
בנסיבות הענין ונוכח טענות עקרוניות שהועלו ע"י הצדדים ואף ע"י הצדדים הנדרשים, לא מצאנו מקום לחייב את התובעות בהוצאותיו של מי מן הצדדים.

ניתן היום, ט"ז אלול תשע"ט, (16 ספטמבר 2019), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

יוסי בנבנישתי, מעסיקים

שרה ברוינר ישראל, שופטת

נתן מזרחי, עובדים

12
13
14
15
16
17