

חובת מעסיק להמשיך להפריש לקופת גמל במקרה של היעדרות מפאת תאונת עבודה

בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב דן בתביעה של עובד לחייב את מעסיקו לבצע עבורו הפרשות לקופת הגמל בגין התקופה (בת מספר חודשים) שבמהלכה נעדר מעבודתו מחמת תאונת עבודה. נפסק שכאשר ההפרשות הסוציאליות לקופות גמל נעשות מכח הסכם עבודה (להבדיל מביצוע הפרשות בהתאם לקבוע בחוק, בתקנות, בהסכמים קיבוציים או בצוו הרחבה), ובהסכם לא קבוע במפורש מתי מחוייב המעביד להמשיך ולהפריש לקופת גמל, אזי יש להמשיך את ביצוע ההפרשות גם כאשר העובד נעדר מעבודתו ובתנאי שהפסקת העבודה היתה בעל כורחו של העובד ומטעמים הקשורים בעבודה (כגון במקרה של תאונת עבודה).

נציין כי פסק הדין אינו רלבנטי לגבי נשים בשמירת הריון וחופשת לידה ולגבי עובדים המשרתים במילואים, שכן נושא ההפרשות לקופות גמל מוסדר ביחס לאוכלוסייה זו בחוקים ובתקנות.

כאמור, פסק הדין הינו של בית הדין האזורי לעבודה ועל כן אינו בבחינת הלכה מחייבת, אלא הלכה מנחה בלבד. יחד עם זאת ומכיוון שבשלב זה פסק הדין לא נהפך בבית הדין הארצי ואין הלכה מחייבת אחרת, אנו ממליצים לנקוט צעדים, אשר יאפשרו למעסיק להימנע מחיוב, באמצעות קביעה מפורשת בהסכמי העבודה שההפרשות הסוציאליות יעשו בכפוף לכך שהעובד מבצע את עבודתו בפועל או שלא יעשו הפרשות בתקופות בהן העובד אינו זכאי לשכר עבודה.

בנוסף, ומכיוון שמבחינה פרקטית קופות הגמל אינן מקבלות רק את חלק המעסיק בהפרשות, יש להסדיר את הענין ולקבוע בהסכם שביצוע ההפרשות מטעם המעסיק ייעשה בכפוף לכך שגם העובד ימשיך להפריש את החלק שלו.

[תעא (ת"א) 3488-07 חנוך חשאי נ' דן רכב ותחבורה ד.ר.ת. בע"מ (ניתן ביום 10.4.11)]