



מעסיק אינו חייב בהכרח בהפרשות לתגמולים בתקופת היעדרות בשל תאונת עבודה

סע"ש 30531-09-16, אורן חזקי נ' שמש חי אחזקות בע"מ, 21 ביוני 2019

העובדות

העובד, אורן חזקי, עבד אצל המעסיקה שמש חי אחזקות בע"מ, במשך כחמש שנים עד שפוטר מעבודתו. העובד נפגע בתאונת דרכים בדרכו לעבודה. בשל התאונה נעדר מעבודתו כחודשיים וחצי. במהלך תקופה זו קיבל תשלום דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי. לטענת העובד, המעסיקה הייתה חייבת להפריש עבורו תגמולים לקרן הפנסיה בחודשיים וחצי שבהם הוא נעדר מהעבודה בשל תאונת העבודה (טענה זו הייתה חלק מתביעה רחבה יותר בנושאים אחרים).

פסק הדין של בית הדין האזורי לעבודה

טענת העובד הסתמכה על פסק דין חשאי תע"א 3488/07, חנוך חשאי נגד דן רכב ותחבורה ד.ר.ת. בע"מ, מ-10 באפריל 2011, שם נפסק כי על המעסיק להמשיך להפריש לעובד לגמל גם בתקופת היעדרותו בשל מחלה ותאונת עבודה, וזאת, כל זמן שיחסי עובד ומעסיק נמשכים.

בית הדין קבע, שאין זה המקרה המתאים להחיל עליו את הרציונל המנומק של פסק דין חשאי. אומנם בפסק דין חשאי נפסק כי יש טעם להשית על המעסיק חובת הפרשה פנסיונית גם בתקופת מחלה ותאונת עבודה כל זמן שיחסי העבודה נמשכים, אולם במקרים של תקופת מחלה ממושכת, לא ניתנה הכרעה, (הדבר עולה גם מפסיקה מאוחרת יותר של אותו השופט בפסק דין חשאי וגם מפסק דין נוסף – בס"ע 3132-10, ניסים חדידה נ' חברה לתקשורת שיווקית ויחסי ציבור, מה-19 במאי 2014, סע"ש 2420-10, מוריס נוייסרי נגד ד.ב.ש טבורינסקי בע"מ, מה-29 באוקטובר 2015. בס"ע 3132/10.

בית הדין קבע כי תקופת היעדרותו של העובד אינה קצרה, ואינה מצדיקה לכפות על המעסיק לשאת בהפקדות לפנסיה של העובד. פרט לכך, ההלכה שנקבעה בפסק דין חשאי מתייחסת לתקופה, שבה היה זכאי לתשלום עבור ימי מחלה מכוח החוק. העובד לא התייחס לזכאותו מכוח החוק לדמי מחלה בתקופה זו.

בפסק הדין מוריס נוייסרי נגד ד.ב.ש טבורינסקי נאמר: "בנסיבותיו של המקרה שלפניי, ובהינתן שתקופת היעדרותו של התובע בגין מחלתו נמשכה כשנתיים, אינני מוצא לנכון לקבוע כי חלה על הנתבעת חובה להפריש הפרשות פנסיוניות על פיצוי פנסיה חובה, בגין תקופה בה העובד לא עבד בפועל אלא קיבל גמלה מן המוסד לביטוח לאומי".

בנסיבות אלו התביעה לפיצוי בגין אי הפרשת תגמולים בתקופת היעדרות מהעבודה נדחתה.