

סייגים לזכאות עובד לפיצויי פיטורים במועד פרישה

אילן קמינצקי, עו"ד | 11.08.2021

סייגים לזכאות עובד לפיצויי פיטורים עם הגיעו לגיל פרישה

אילן קמינצקי, עו"ד

רבים נוטים לחשוב כי עובד המתפטר מעבודתו עם הגיעו לגיל פרישה זכאי להשלמת פיצויי פיטורים מלאים וזאת בהתאם להוראות סעיף 11(ה) לחוק פיצויי פיטורין הקובע זכאותו של עובד לפיצויי פיטורין עם הגיעו לגיל פרישה.

בפסק דין שיצא לאחרונה בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים הובהר כי עובד שהתפטר מהעבודה עקב הגיעו לגיל פרישה ובתקופת העבודה הופרשו עבורו תשלומים לפנסיה ולפיצויים בהתאם לצו ההרחבה בעניין פנסיית חובה וזכאי לקבלת גימלה, אינו זכאי להשלמת פיצויי פיטורים.

הרחבה

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

בהתאם ללשונו של הסעיף עובד המתפטר עקב הגיעו לגיל פרישה, יהיה זכאי לפיצויי פיטורים.

בדברי ההסבר לתיקון לחוק, הוסברה התכלית שבחקיקה: "חוק פיצויי פיטורים התשכ"ג 1963 אינו מאפשר כיום תשלום פיצויי פיטורים לעובדת ולעובד אשר ברצונם להתפטר מהעבודה בהגיעם לגיל הפרישה המקובל (65 בגבר ו 60 באישה) ואשר אינם נהנים מזכויות לקצבה על פי חוק או על פי הסכם יחידי או הסכם קיבוצי. מוצע לאפשר לעובדים המתפטרים מהעבודה בגיל הפרישה לקבל פיצויי פיטורים כאילו פוטרו וזאת תוך התחשבות בתשלומים ששילם המעביד לקופת גמל..."

תכלית החוק ראתה קשר בין זכאות עובד לפיצויי פיטורים (או השלמתם) לבין זכאות העובד לפנסיה. בפסק דין בעניין ירחמיאל[1] קבע בית הדין הארצי לעבודה: "התשובה לשאלה אם לעניין פיצויי פיטורים יש לראות פרישה מהעבודה מחמת גיל כפיטורים או שאין לראותה כך, תלויה בנסיבות הפרישה וליתר דיוק בכך "אם וכיצד הוסדרה הזכות הפנסיונית". אם הוסדרה הזכות הפנסיונית הסדר מלא ומקיף, אין לדבר על פיטורים, אלא על סיום יחסים חוזיים

בדרך מיוחדת- מוסכמת, בבחינת גמר חוזה על ידי ביצוע- מיצוי החוזה כפי שראוהו מראש ובמשך כל השנים".

כלומר פסק הדין בעניין ירחמיאל קבע כי יש לבחון את השאלה האם עובד הפורש מטעמי גיל נהנה מהסדר פנסיוני מלא ומקיף וככול שזהו המצב אין רלבנטיות לסעיף 11(ה) לחוק פיצויי פיטורים .

בפסיקה שלאחר פסק הדין בעניין ירחמיאל אומצה ההלכה שפרישה לגמלאות שהסדר פנסיוני בצדה, אינה בגדר פיטורים או התפטרות[2]. יחד עם זאת הפסיקה לא דנה בשאלה מה יחשב כ"הסדר פנסיוני מלא ומקיף" המוציא מתחולתו את סעיף 11(ה) לחוק פיצויי פיטורים.

בפסק דין בעניין האקדמיה למוסיקה ולמחול בירושלים[3] נקבע כי הסדר פנסיה מלא ומקיף כולל הפרשות לפי צו ההרחבה בעניין פנסיית חובה.

בהתאם לכך נקבע כי במקרה שעובד פורש מהעבודה עם הגיעו לגיל פרישה, לאחר שבתקופת העבודה הופרשו עבורו תשלומים לפנסיה ולפיצויים בשיעורים הקבועים בצו ההרחבה בעניין פנסיית חובה, המעביד אינו מחויב להשלים לו את תשלום פיצויי פיטורים וכדברי בית הדין "התובעות כולן פרשו לגמלאות מטעמי גיל בהגיען לגיל פרישה (תובעת 3 לגיל פרישת חובה) תוך שקיים לזכותן הסדר פרישה אותו ניצלו. בהינתן האמור ובהתאם להלכת ירחמיאל, הרי שהתובעות אינן זכאיות להשלמת פיצויי פיטורים".

עו"ד אילן קמינצקי הוא מרצה לדיני עבודה, מחבר הספר "סוגיות בדיני עבודה"

ומנהל אתר האינטרנט www.d-avoda.com

[1] (תב"ע (ארצי) 3-139 מועצת פועלי חיפה – יהושע ירחמיאל, פד"ע יב' (1) 365 (1981)

[2] ר' לדוגמא ע"ע (ארצי) 11465-06-13 שירותי בריאות כללית- אביה ברק פורסם בנבו (2018)

[3] סע"ש (אזורי-ים) 65013-03-16 סורינה דינור ואח' נ' האקדמיה למוסיקה ולמחול בירושלים, פורסם בנבו (2019) קישור למאמר:

<http://www.ralc.co.il/מאמר-5722-סייגים-לזכאות-עובד-לפיצויי-פיטורים-במועד-פרישה/>