

הפרשות לקופות גמל

בבית הדין האזורי לעבודה בת"א

תיק עב 004901/07

ניתן ביום 28.10.2009

בפני כב' השופט שמואל טננבוים

הנתבעת

א. אספקה וטרינית בע"מ
ע"י ב"כ עו"ד עמית גורביץ'

התובעים

1. מגדל חברה לביטוח בע"מ
ע"י ב"כ עו"ד אלקלעי עזריה
2. ליהי המר
ע"י ב"כ עו"ד אבנת אברהם

פסק דין

1. זוהי תובענה לתשלום הפרשות שתשלומן הופסק לקופת גמל, בגין פוליסות לביטוח חיים על שם העובדת.

רקע

2. הנתבעת הינה מעסיקתה של העובדת (להלן: "העובדת"). בין הנתבעת לעובדת מתקיימים יחסי עובד-מעביד. מכוחם של יחסים אלו בוטחה העובדת בביטוח מנהלים אצל התובעת 1 (להלן: "קופת הגמל"). החל מחודש אוגוסט 2005 חדלה הנתבעת להפריש עבור העובדת הפרשות בגין ביטוחי המנהלים.
3. ביום 18.4.07 הגישה קופת הגמל תביעתה כנגד הנתבעת בטענה כי האחרונה חדלה להעביר את תשלומי הפרשות בגין פוליסות ביטוח החיים על שם העובדת, ובהתאם לחוזה הביטוח שנקשר בין הצדדים.
4. במהלך הדיונים המקדמיים התעוררה מחלוקת בין הנתבעת לעובדת באשר לנסיבות ביטוחה של העובדת בביטוח המנהלים והפסקת הביטוח כאמור. במהלך הדיון שהתקיים ביום 1.12.08 הופיע ב"כ העובדת וביקש לצרפה כצד להליך. בית הדין החליט לקבל את הבקשה בהחלטתו מיום 3.2.09 בקובעו:
" המבקשת היא המבוטחת בפוליסות נשוא התובענה. קיימת מחלוקת בין הצדדים, לרבות בין הנתבעת לבין המבקשת, באשר לנסיבות אשר הביאו את הנתבעת להפסיק את הפרשות בגין המבקשת.. כאשר הנסיבות הללו מהוות את התשתית לבסיס טענת ההגנה של הנתבעת..."

טיעוני הצדדים

5. קופת הגמל טוענת כי הנתבעת התקשרה עמה בחוזה ביטוח שמהותו ביטוח העובדת בביטוח חיים- מנהלים אצלה. לפיכך ובהתאם לכל דין חייבת הנתבעת, כבעלת חוזה ביטוח להעביר לקופת הגמל מדי חודש בחודשו את הפרשות עליהן הוסכם. הנתבעת חדלה להעביר את תשלומי הפרשות כאמור בגין העובדת. על כן יש לחייבה לשלם לה את הפרשות המצויות בפיקוד ובצירוף פיצויי הלנה. כמו כן מתבקש ביה"ד לקבוע כי קופת הגמל משוחררת מכל חבות בגין החוב האמור והכל בהתאם להוראות חוק הגנת השכר.
6. הנתבעת טוענת כי בהעדר מקור חיוב משפטי, ולאחר שהתברר לבעלי הנתבעת כי למעשה הוא משלם בטעות את כלל רכיבי הפוליסה, לרבות חלקה של העובדת בהפרשות, פנה לעובדת והציע לה כי ימשיך להפריש את חלקו בתנאי שהיא תשלם את חלקה שלה. משסירבה העובדת הופסקו

ההפרשות, בהסכמתה, זאת כאשר העובדת המשיכה לעבוד בנתבעת משך חודשים ארוכים לאחר מכן.

עוד טוענת הנתבעת כי הודיעה בכתב הן לעובדת והן לקופת הגמל על הפסקת ההפרשות בגין העובדת ולפיכך בוטל חוזה הביטוח כדין.

במסגרת סיכומיה טענה הנתבעת לראשונה כי המדובר בתביעה תיאורטית וזאת משקופת הגמל הכריזה כי אינה יכולה לחדש את הפוליסה הישנה בעבור העובדת לאור שינוי במצבה הרפואי. משכך, התשלומים לא יכולים להשתלם לא לקופת הגמל (בהעדר פוליסה) ולא לעובדת (אשר עודנה עובדת בנתבעת) ולפיכך מדובר בהחלטה תיאורטית ובסעד שאינו ישים.

7. העובדת טוענת, כי הפרשות הנתבעת - המעביד בגינה, לרבות חלק העובד, בוצעו מכוח סיכום בינה לבין הנתבעת וכחלופה להעלאת שכר ולא בשל טעות. העובדת אף הוסיפה כי עד לקבלת מכתב מאת קופת הגמל בשנת 2006 לא ידעה על הפסקת ההפרשות בגינה. כמו כן ציינה העובדת כי בתגובה להודעת הנתבעת על הפסקת ההפרשות בגינה, הודיעה לנתבעת כי היא מתנגדת לכך לאור העובדה כי התשלום מהווה חלק בלתי נפרד מתנאי העסקתה. משכך, לשיטת העובדת, המדובר בביטול חוזה ביטוח באופן חד צדדי ובניגוד להוראות הדין.

דיון והכרעה

האם נוצרה הסכמה מחייבת בין הצדדים?

8. העובדת החלה עבודתה בנתבעת ביום 23.1.00. הנתבעת ביטחה את העובדת אצל קופת הגמל במסגרת שלוש פוליסות ביטוח חיים, כאשר הצעת הביטוח בגין הפוליסה הראשונה נחתמה ביום 7.7.00 והשתיים האחרות בשנת 2003. (העתק מהצעות הביטוח והפוליסות צורפו כנספח א' לתצהיר קופת הגמל).

9. החל מיום כניסת הפוליסות לתוקף ומשך כ- 5 שנים שילמה הנתבעת הן את הפרשות המעביד והן את הפרשות העובדת בגין פוליסות הביטוח הנ"ל, עד שבחודש 8/05 הפסיקה תשלומים אלו.

10. לטענת מר אלי ברזילי מנכ"ל הנתבעת, לא קיים כל מקור חיוב משפטי אשר מחייב את ביטוחה של העובדת בפוליסה כלשהי. ההחלטה לבטחה באה בעקבות לחץ שהפעיל עליו סוכן הביטוח לבטח את עובדיו הוותיקים. עוד מוסיף העד, כי הנתבעת שילמה את החלק של הפרשות העובדת משך השנים מתוך טעות. בתצהירו מצוין מר ברזילי כי מעולם לא נתן הסכמתו לתשלום כל רכיבי הפוליסה, וככל שהייתה טעות בעניין זה - הרי הדבר נעשה בתום לב בשל טעותה של מנהלת החשבונות הגב' הולי חג'ג'. אין בידינו לקבל את גרסת מר ברזילי על כל חלקיה.

11. הלכה מושרשת היא כי "התנהגות רבת שנים יוצרת תנאי מכללא או נוהג מחייב הנקלט לחוזה העבודה של הצדדים". (ראה ע"ע 300079/98 מדגרה אזורית הרי ירושלים נ' ועדת עוצ"מ המשותפת עם תנועת המושבים, פס"ד מיום 1.7.01; דבע נד/ 4-25 פלבם - מפעלי מתכת נ' ההסתדרות הכללית, פס"ד מיום 13.4.95).

בע"ע 189/06 דסה יברקן נ' שיש א. וינקלר בע"מ, פס"ד מיום 27.12.07 נקבע:

"מהתשתית העובדתית שפורטה לעיל, הוכח בפנינו כי נוצרה הסכמה בין הצדדים בעניין זה, ממנה נובעת זכותו של המערער להפרשות לקרן פועלי הבניין. החברה הפרישה דרך קבע ולאורך תקופה ארוכה את חלקה ואת חלקו של המערער לקרן, הפרשות אלה הפכו לחלק מחוזה העבודה האישי של המערער עם החברה, והחברה אינה יכולה להחליט על הפסקת ביצוע ההפרשות באופן חד צדדי.

על כן, אין כל צורך להכריע בטענה בדבר תחולת ההסכם הקיבוצי מתחום הבניין על העסקתו של המערער. גם אם נקבל את טענתה של החברה, לפיה לא חלה עליה כל חובה מכוח ההסכם הקיבוצי וצו ההרחבה בענף הבניין להפריש את הכספים לקרן פועלי הבניין, עצם ביצוע ההפרשות במשך שנים יצר הסכם שבעל פה אשר מכוחו נולדה זכות של המערער להמשך ביצוע ההפרשות לקרן".

מהתשתית העובדתית אשר פורטה לעיל ואשר לגביה אין חולק, הוכח כי נוצרה הסכמה בין הצדדים אשר מכוחה בוטחה העובדת בשלושת הפוליסות האמורות. הנתבעת הפרישה דרך קבע ולאורך תקופה

ארוכה את חלקה ואת חלק העובדת לקופת הגמל, לפיכך הפכו הפרשות אלה לחלק מחוזה העבודה האישי שבין העובדת לבין הנתבעת. עצם ביצוע הפרשות, הן חלק הנתבעת והן חלק העובדת, במשך שנים יצר הסכם אשר מכוחו נולדה זכותה של העובדת להמשך ביצוע הפרשות כפי שנעשו בפועל. ומכאן מתייטר הצורך בקיומו של הסכם קיבוצי או כל הסכם אחר בכתב מכוחו קם החיוב להמשיך ולהפריש עבור העובדת.

טענת הטעות

12. באשר לטענת הנתבעת כי תשלום חלקה של העובדת בהפרשות נעשה מתוך טעות, הרי שמהראיות והעדויות שהובאו בפנינו הוכח אחרת, ונבהיר.

כבר מתצהירו של מר ברזילי עולות סתירות מהותיות באשר לגרסתו. בסעיף 4 לתצהיר טוען מר ברזילי כי רק לאחר מספר שנות עבודה ובשל לחצים שהפעיל עליו סוכן הביטוח ששון עובדיה, הסכים לבטח את העובדת שהייתה אז עובדת וותיקה. אלא שכאמור לעיל, הוכח כי העובדת בוטחה בפוליסה הראשונה כבר בחודש יולי 2000 כמחצית השנה לאחר תחילת עבודתה.

בנוסף, הנתבעת ומנהלה תלו את דבר הטעות הנטענת במעשה או במחדל של מנהלת החשבונות בנתבעת, הגב' הולי חג'ג' (סעיף 10 לתצהיר ברזילי). אלא שמר ברזילי הודה כי הגב' חג'ג' החלה עבודתה בנתבעת בשנת 2002 (עמ' 15 לפרוט') ואילו תשלום חלקה של העובדת על ידי הנתבעת בוצע מיום כניסתן של הפוליסות לתוקף, דהיינו כבר בשנת 2000, שנתיים קודם לתחילת עבודתה של הגב' חג'ג'.

זאת ועוד. מעדותו של מר ברזילי בחקירתו הנגדית מצטיירת תמונה של מנהל ריכוזי היודע ושולט על הנעשה בחברה. מר ברזילי העיד: "אני עושה הכל בחברה, מנהל, מנקה וכו'... על חשבון הבנק אני יודע בלי הניירות. משכורות אני בדרך כלל יודע". (עמ' 16 לפרוט') מכאן שאין זה סביר כי לא ידע על הפרשות אותן משלמת הנתבעת על חשבונה בגין חלק העובדת משך תקופה של חמש שנים.

13. מר ברזילי אף נמנע בתצהירו מלפרט כיצד נתגלתה הטעות וכל שמצוין הוא: "רק בעקבות מידע שקיבלתי מגורם מקצועי אחר, ובשל בדיקת הנושא התברר לי שאני משלם את כלל הפרשות...". (סעיף 11 לתצהיר). בחקירתו לכשנשאל מיהו אותו גורם השיב כי מדובר במזכירה מקצועית יותר: "אני חושב שזאת מורן. אולי זה מישהו אחר". (עמ' 14 לפרוט'). אלא שבהמשך חקירתו שינה מר ברזילי את גרסתו וטען לראשונה כי סוכן הביטוח הוא זה שאמר לו: "איך אתה משלם את החלק של העובד והוא גם לא ידע על כך".

יתרה מכך. קיימת סתירה מהותית לגבי המועד בו גילה מר ברזילי אודות הטעות הנטענת. בתצהירו לא נוקב מר ברזילי במועד מסוים אלא שומר על עמימות בהצהירו: "לאחר תקופה מסוימת של ביצוע הפרשות, התברר לי למעשה כי אני משלם את כלל רכיבי הפוליסה". (סעיף 9 לתצהיר).

עוד טען מר ברזילי כי הדברים נאמרו לו על ידי סוכן הביטוח בעת שזה עשה את הביטוח האחרון (עמ' 16 לפרוט'). לעומת זאת במכתבו לקופת הגמל מחודש יולי 2006 הוא מציין כי "בחודשים האחרונים נודע לי כי כל הפרמיה שולמה ע"י וכי לא קוזז חלקה עקב טעות". לא די בכך כי גרסאותיו של מר ברזילי עומדות בסתירה האחת אל מול האחרת, אלא שכל אחת מן הגרסאות בעייתית כשלעצמה. אם נקבל את הגרסה כי הטעות נתגלתה לו במועד עשיית הביטוח האחרון (8/03) אזי לא הוסבר מדוע המשיך לשלם את חלקה של העובדת בהפרשות משך שנתיים נוספות. ואילו הגרסה הנטענת במכתב לקופת הגמל עומדת בסתירה ואינה מתיישבת עם העובדה כי הנתבעת הפסיקה את התשלומים בגין פוליסות הביטוח כשנה לפני כן, דהיינו באוגוסט 2005.

14. באשר לסוכן הביטוח, טען מר ברזילי כי הוא זה שהכריח אותו לעשות את פוליסות הביטוח וכי התקיימו מספר פגישות בין הסוכן לעובדת בהן הסביר לה את מהות ותנאי הפוליסה ואת החובה כי כל צד ישלם את חלקו (סעיפים 5-6 לתצהיר ברזילי). אולם בחקירתו הנגדית התברר כי בעת שהתקיימו הפגישות הנטענות בין הסוכן לעובדת מר ברזילי כלל לא היה נוכח בהן, ולדבריו: "כשהתובעת ישבה עם סוכן הביטוח אני לא הייתי נוכח בשיחה. אני לא יודע מה דובר בינה לבין סוכן הביטוח" (עמ' 16 לפרוט').

הנתבעת נמנעה מלהעיד את סוכן הביטוח בתמיכה לגרסתה. הלכה היא כי בעל דין הנמנע מלהעיד עדים חיוניים לגרסתו נתפס כמי שעדותם של אלה עשויה הייתה שלא לתמוך בגרסתו ואי העדתם של עדים אלה פועלת לחובתו גם אם אינה מכריעה את הכף (ע"א 620/74 יוסף מור נ' פלונית, פ"ד ל' (1) 218).

15. לאור האמור הגענו לכלל מסקנה כי יש לקבל את גרסת העובדת לפיה אין המדובר בטעות אלא בהטבה שניתנה לה בהסכמה. ככל העולה מהראיות ומן העדויות החליטה הנתבעת לבטל הטבה זו בשלב מאוחר יותר, בשל קשיים כלכליים. לכך ניתן למצוא עדות כבר בתצהירו של מר ברזילי: "פניתי לעובדת והבהרתי לה שאני מצוי בתקופה כלכלית קשה (באותה עת הייתה לנתבעת בעיות עם אחת מחברות הספקים) ואין לי עוד אפשרות לתת הטבה זו במלואה..." (סעיף 12 לתצהיר). חיזוק לכך ניתן למצוא גם בעדותו של מר ברזילי בחקירתו הנגדית, שם העיד: "אם אתה אומר שאני נתתי הוראה להפסיק לשלם כי הייתי במצב כלכלי קשה, אני משיב שכן וגם היום" (עמ' 17 לפרוט').

שינוי תניה בחוזה העבודה

16. טוענת הנתבעת כי גם אם תידחה טענת הטעות, הרי שכחלק מהפרורגטיבה הניהולית שלה, הייתה זכאית להביא לשינוי בחוזה העבודה, בשל מצב כלכלי קשה ולהחליט להפסיק את ביצוע הפרשות.

17. משקבענו כי הסכמת הצדדים לפיה הנתבעת תשלם את כלל רכיבי הפוליסה, לרבות חלקה של העובדת בהפרשות הפכה לתנאי מכללא בחוזה העבודה האישי של העובדת נשאלת השאלה האם ביכולתו של המעביד לבטל תנאי מתנאי החוזה באופן חד צדדי ומבלי להביא לסיומו של החוזה בכללותו בדרך של הפסקת העבודה.

ההלכה שנקבעה בעניין זה הינה כי לא ניתן לשנות תנאי בחוזה עבודה באופן חד צדדי. כך קובע כב' השופט ברק בפרשת מילפלדר:

"תניה בחוזה, ההנחה היא כי היא מתקיימת כל עוד מתקיים החוזה. אכן, כל עוד החוזה כולו לא בא לסיומו, והוא ממשיך לעמוד בתוקפו, ממשיכים לעמוד בתוקפן תניותיו השונות (המפורשות או המשתמעות). צד לחוזה אינו רשאי (אין לו זכות) ואינו יכול (אין לו כוח) לקרוע מעל החוזה תניות אלו או אחרות, ולהביא בהן שינוי על ידי מעשה חד צדדי."

(בג"צ 239/83 יהושע מילפלדר נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד מא(2), 210, עמ' 216-215). אלא שגם על פי הילכת מילפלדר, הסכמה שבהתנהגות בכוחה להביא לשינוי החוזה, וכלשון פסק הדין:

"יש והצדדים לחוזה העבודה האישי כורתים ביניהם חוזה חדש, לפיו יחול שינוי בתניה פלונית בחוזה הישן תוך שמירת שאר הוראותיו בעינם. כפי שראינו, זה אינו "חריג" כלל, שכן השינוי בתניה נובע מהסכמת הצדדים עצמם אם כי הסכמה זו היא מאוחרת לחוזה הישן, וחיצונית לו. הסכמה חדשה זו של הצדדים, יכול שתהא מפורשת ויכול שתהא משתמעת (ראה לח/4-3 מערכת מידע מ.ב.ד. בע"מ נ. אבידן. פד"ע י' 329 309). לעתים, מעצם התנהגותם של הצדדים על פי ההסדר החדש, ניתן להסיק הסכמה לשינוי בתניה הישנה (ראה לז/26-2 קרן קיימת לישראל נ. סלמן, פד"ע ט 107, 102)." (עמ' 216).

18. הלכה זו חזרה ונשנתה בפסיקתו של בית הדין הארצי, וכך נקבע בע"ע 1397/02 שושנה קורקוס נ' "שנאב" חברה לשמירה וניקיון, פס"ד מיום 1.6.04:

"אכן תשלום של למעלה מארבע שנים של תוספת שכר יש בו הסכם חדש וביטולו צריך שיעשה בהסכמה (ראה עניין מילפלדר - בג"צ 239/93 יהושע מילפלדר ואחרים נ' בית הדין הארצי לעבודה ואיגוד ערים אזור נתניה, פ"ד מא (2), 210). בעניין מילפלדר נהגו חמש שנים באופן הנוגד החלטה של ועדה פריטטית. בית המשפט העליון מפי השופט אהרן ברק קבע כי מדובר בתנייה בחוזה לתקופה בלתי מוגלת שאין לשנותה חד צדדית אלא אך בהסכמה. הוא הדין בענייננו.

אין בידי לקבל את הקביעה כי מדובר בטעות ועל כן לא נכרת תנאי זה בהסכם בין הצדדים. כאמור, התנהגותה של המשיבה משך למעלה מארבע שנים יש בה הסכם. הפרתו היא חוסר תום לב

בביצוע החוזה. שאלה היא אם תנייה זו בוטלה בתנייה חדשה בהסכמה. המערערת וחברותיה שבתו כאשר המשיבה החליטה להפחית את שכר ימי ששי. אלא שנציגי ההסתדרות שיכנעו אותן להפסיק את השביתה. שלוש שנים המשיכה המשיבה לעבוד לאחר הפחתת השכר. מנימוק זה, ומנימוק זה בלבד, אין מקום בעיני להתערב בתוצאה אליה הגיע השופטת וימן באשר לתשלום הפרשי שכר. אכן השופטת וימן ציינה כי העובדות לא התפטרו ולא הגישו תביעה לבית הדין בגין אי התשלום. המערערת וחברותיה מחו אמנם על כך אך בעצת הארגון שלהם הן השלימו עם ההפחתה ופעלו על פיה במשך כשלוש שנים".

בדב"ע נד/ 3-86 יוחנן גולן נ' אי.אל.די בע"מ, פד"ע כז 270 נפסק:

"האם הסכים המערער לשינוי בתנאי שכרו? על פי פירוש חוזה העבודה שצויין בפרק הקודם עולה, כי בחודש אוקטובר 1988 שינתה המשיבה את תנאי השכר של המערער באופן חד-צדדי. שינוי חוזה מתשלום של \$1,800 לחודש בגין ביצוע כמות עבודה מסוימת לתשלום בגין שבוע עבודה מלא מהווה פגיעה בתנאי יסודי של החוזה. בדב"ע מח-3/גוני - "אמירים" ואח', פד"ע י"ט 419 התייחסנו למקרים בהם רשאי מעביד לשנות באופן חד-צדדי תנאים בחוזה עבודה אישי, וכן למקרים בהם אין המעביד רשאי לעשות כן. המקרה שלפנינו, בו שונה חד-צדדית שכרו של העובד, נופל לסוג השני של המקרים. מכאן, כי המשיבה הפרה את חוזה העבודה כאשר שינתה את תנאי השכר, והמערער היה רשאי להגיש תביעה להפרשי שכר או להתפטר תוך שהוא זכאי לקבל פיצויי פיטורים. אולם, המערער לא נקט באף אחד מהאפשרויות שעמדו לרשותו כתגובה להפרת חוזה העבודה על ידי המשיבה. המערער אכן מחה על השינוי בשכר, אך לא הגיש תביעה ולא התפטר. הוא עבד כשמונה חודשים על פי תנאי השכר החדש, והגיש את התובענה דן רק כאשר פוטר בנסיבות שצויינו לעיל.

האם המשך עבודתו של המערער אצל המשיבה מהווה הסכמתו לשינוי בתנאי העבודה או כריתת חוזה עבודה חדש? האם המערער ויתר על הסעדים שעמדו לרשותו כתוצאה מהפרת חוזה העבודה על ידי המשיבה? הכלל הוא, כי עיכוב של מספר חדשים בין הפרה יסודית של חוזה (ההורדה בשכר) לבין הגשת תביעה אינו מנתק את הקשר שביניהם, משום שטרם נקיטת צעד כזה יש לצפות מהעובד לבדוק את זכויותיו ולשוחח עם הממונים עליו. על כן, עיכוב סביר בהגשת התביעה אינו מהווה ויתור של העובד על זכויותיו או כריתת חוזה עבודה חדש. עם זאת, עיכוב ארוך ובלתי סביר מצביע על השלמת העובד עם תנאי השכר החדשים".

בית הדין מפנה לפסיקה קודמת שלו ומסכם:

"לאור האמור לעיל הגענו למסקנה, כי העובד הסכים לשינוי החד-צדדי בתנאי שכרו, וזאת מן הטעמים הבאים:

(א) העובד ידע מיד על הפרת החוזה (עם קבלת שכרו בחודש נובמבר 1988); (ב) מדובר בעובד בעל השכלה; (ג) הגשת התביעה היא תגובה על פיטוריו (ולא רק על מנת לקבל הפרשי שכר) (ד) עברו שמונה חדשים מהמועד בו ידע העובד על הפרה, ועד הגשת התביעה (וזאת רק לאחר פיטוריו), והדבר מצביע על השלמת המערער עם תנאי החוזה החדש. לפיכך, אנו מקבלים את הערעור בנושא זה ודוחים את התביעה להפרשי שכר".

(ראה גם: ע"ע 772/07 תמר אסתר נ' קיבוץ כנרת, פס"ד מיום 1.12.08; ע"ע 693/06 דן אגודה שיתופית לתחבורה ציבורית בע"מ נ' משה שחם, פס"ד מיום 22.11.07; דב"ע נד/3-3 אבי כהן נ' החברה המרכזית לתכנה ואוטומציה בע"מ פד"ע כח' 90).

19. אין חולק כי העובדת ידעה על הפסקת ההפרשות בגינה כבר בחודש יוני 2006, לאחר שקיבלה את הודעת הנתבעת:

"במכתב זה הרי אנו ליידע אותך על החלטתנו להפסיק ולהפריש את התשלומים לקרן ביטוח המנהלים על שמך, וזאת לאור העובדה שנתגלתה לנו, כי בדיעבד לא עמדת בהתחייבותך להפריש את חלקך בתשלומים לקרן ע"פ חוק" (מוצג נ/1).

אמנם העובדת הביעה התנגדותה לכך במכתבה מיום 25.6.06 לאמור:
1. הריני להעלות על הכתב כי לאחרונה נודע לי כי הפסקת לשלם עבורי את חלק העובד בביטוח המנהלים לאחר שנים בהם שילמת חלק זה.

2. התשלום האמור מהווה חלק בלתי נפרד מתנאי העסקתי.
3. אני עומדת על כך כי תשלם לחברת הביטוח את חלק העובד בביטוח המנהלים על כל התקופה שחלפה מאז שהפסקת לשלם ועד היום והלאה...".
(העתק המכתב צורף כנספח ח' לתצהיר העובדת).
אלא שחרף האמור ועל אף שהתשלומים הופסקו כבר בחודש אוגוסט 2005 ונודע לה על כך ביוני 2006, ממשיכה העובדת לעבוד אצל הנתבעת עד היום, מבלי שנקטה בצעד נוסף על מנת להביע התנגדותה לשינוי האמור בתנאי עבודתה. יש לזכור כי התביעה שהוגשה בשנת 2007, הוגשה רק על ידי קופת הגמל ורק במהלך הדיונים ביקשה העובדת להצטרף כצד להליך.

20. על כן ולאור ההלכות המפורטות לעיל, עת המשיכה העובדת לעבוד, לאחר שהועמדה על השינוי בתנאי העסקתה - הרי שיש לראות בהתנהגותה זאת, הסכמה לשינוי תנאי החוזה, הגם שיש בו הרעה בתנאיה.
בסיכומיה טוענת העובדת כי התנהגותה והעובדה כי המשיכה לעבוד ולא בחרה להתפטר אינה רלוונטית לעניין (סעיף 37 לסיכומיה) אלא שככל שהעובדת טוענת בסיכומיה לנפקותן המשפטית של הסכמות בהתנהגות ואף נאחזת בכך - סעיף 22, 23 לסיכומים - אין היא יכולה לטעון לאי נפקותה המשפטית של הסכמה בהתנהגות כל אימת שהדבר אינו משרת את האינטרסים שלה.

האם בוטלו הפוליסות כדין?

21. עד כה עסקנו בעיקר במישור היחסים שבין הנתבעת לבין העובדת. אלא שהתביעה המקורית שבפנינו הוגשה על ידי קופת הגמל. באשר לחובתה של קופת גמל לפעול לצורך ההגנה על עמיתיה, הרי שמדובר בחובה משולבת הנובעת מעצם קיומה של פוליסת ביטוח עליה חלות הוראות חוק חוזה הביטוח התשמ"א - 1981 (להלן: "חוק חוזה הביטוח") וכן מהוראותיו של חוק הגנת השכר, התשי"ח - 1958 (להלן: "חוק הגנת השכר").
נוכח קיומה של פוליסת ביטוח המנהלים היוצרת חובות וזכויות בין הצדדים המעורבים לבין עצמם, יש לבדוק האם הפוליסות בוטלו כדין.

22. דרך ביטולו של חוזה ביטוח קבוע בסעיף 45 לחוק חוזה הביטוח:
"45. ביטול החוזה

(א) המבוטח רשאי בכל עת לבטל את החוזה בהודעה בכתב למבטח.
(ב) נקבע מוטב שאינו המבוטח קביעה בלתי חוזרת, והמבוטח ביטל את החוזה מכוח סעיף זה, על המבטח להודיע על כך מיד בכתב למוטב תוך ציון הוראות סעיף קטן זה, והמוטב רשאי, לא יאוחר מ-30 ימים מקבלת הודעת המבטח, לאמץ, בהודעה בכתב למבטח, את החוזה על זכויותיו וחובותיו; הודיע המוטב כאמור יוסיף החוזה לעמוד בתקפו, ואם נתבטל בינתיים - יתחדש, כשהמוטב בא במקום המבוטח.
(ג) נקבע מוטב שאינו המבוטח קביעה בלתי חוזרת, והחוזה בוטל שלא כאמור בסעיף קטן (ב), על המבטח להודיע על כך מיד בכתב למוטב".

סעיף זה (להבדיל מסעיף 9 (ד) לחוק חוזה הביטוח) דן בחוזים לביטוח חיים ועל כן, הוא הסעיף הרלוונטי לענייננו (שחר ולר, חוק חוזה הביטוח, תשמ"א - 1981, הפקולטה למשפטים אוניברסיטה העברית בירושלים תשס"ה - 2005 [להלן: "ולר, חוק חוזה הביטוח"] כרך ראשון עמ' 357, כרך שני עמ' 57).

במקרה דנן, אין מחלוקת בין הצדדים, כי קופת הגמל הינה המבוטחת כהגדרתה בחוק חוזה הביטוח וכי העובדת הינה המוטבת על פי ההגדרה שבחוק זה (סעיף 13 לסיכומי ב"כ העובדת וסעיף 46 לסיכומי ב"כ הנתבעת). יוער, כי ב"כ קופת הגמל לא הגיש סיכומים מטעמו והצטרף לסיכומי ב"כ העובדת ועל כן, יש לראותו כמצטרף לעמדה זו של הצדדים האחרים בתיק.

בהתייחסו לזכות הביטול המפורטת סעיף 45 מציין המלומד ולר:

"חוק חוזה הביטוח משתמש אומנם במינוח "ביטול", אולם למעשה מדובר בסיום החוזה ולא בביטולו בגין הפרה או פגם בכריתה. זכותו של המבוטח בביטוח חיים לסיים את החוזה בכל עת אינה נפגעת אף אם הוא קבע קודם לכן מוטב בקביעה בלתי חוזרת. לפי סעיף 45 (ב) המוטב בקביעה בלתי חוזרת רשאי לאמץ את החוזה אם המבוטח ביטלו. הוראה זו אינה קובעת מאומה לענין יחסי המבוטח עם המוטב, אולם עולה ממנה שקביעה בלתי חוזרת של מוטב אינה פוגעת

בזכות סיום החוזה של המבוטח כשמדובר בחוזה לביטוח חיים. (הדגשה לא במקור - ש.ט.). (ולר, חוזה חוזה הביטוח, כרך שני עמ' 59). נמצא איפוא, כי הנתבעת רשאית היתה לבטל את הפוליסה בהודעה בכתב לקופת הגמל. אין כל ספק - גם אם הדבר לא נאמר במפורש בסעיף 45 לחוק חוזה הביטוח - כי הנתבעת חייבת היתה להודיע על הפסקת ההפרשות לפוליסה גם לעובדת ולא רק לקופת הגמל. הדבר נובע מחובת תום הלב החלה במערכת היחסים שבין עובד למעביד וודאי נוכח הפגיעה בזכויותיה של העובדת בשל הפסקת ההפרשות.

23. הוכח כי בחודש יולי 2006, כשנה לאחר שהופסקו התשלומים ולאחר שקופת הגמל פנתה אל הנתבעת בדרישות תשלום חוזרות, פנה מר ברזילי בשם הנתבעת אל קופת הגמל והודיע לה כי העובדת מסרבת לשלם את חלקה בפוליסה ועל כן במצב זה הינו מוכן לשלם את חלק הפיצויים של העובדת וכי חלק הגמל ישולם רק באם העובדת תשלם את חלקה בגמל. (ראה מוצג 2/נ). כאמור, ביום 6.6.06 פנתה הנתבעת אל העובדת והודיעה לה בכתב על הפסקת התשלומים בגינה והעובדת אף הגיבה למכתב זה. מר טקו אשר העיד מטעם קופת הגמל ציין בחקירתו כי מכתב על הפסקת ביצוע תשלומים נשלח לעובד לאחר ארבעה חודשים של אי הפקדה (עמ' 8 לפרוט'). ואילו העובדת הודתה בחקירתה: "קיבלתי מכתב מחברת הביטוח על הפסקת ההפרשות לפוליסה. זה היה אחרי המכתב שקיבלתי מהמעסיק שלי". (עמ' 10 לפרוט').

24. במצב דברים זה שוכנענו כי חוזה הביטוח בוטל כדין: ראשית הופסקו התשלומים בפועל, מאוחר יותר יודעה על כך העובדת ואף נשלחה הודעה מותנית לביטול הפוליסה - אשר באי התקיימות התנאי הקבוע בה, הפכה להודעת ביטול סופית. לבסוף נשלחה הודעה על הפסקת התשלומים מן המבטח למוטב, שבענייננו היא העובדת.

25. אלא שבמקרה הנדון יש לקבוע כי מועד ביטול הפוליסות נכנס לתוקפו רק לאחר שנודע לעובדת על הפסקת התשלומים בגינה הן מאת המעביד והן מאת קופת הגמל. לעובדת נודע לראשונה על הפסקת ההפרשות בחודש יוני 2006 בהודעה ששלחה לה הנתבעת וכי הודעת קופת הגמל נשלחה לה רק מאוחר יותר. אשר על כן קובעים אנו כי הפוליסות המשיכו להתקיים בתקופה זו וחוב הנתבעת בגין פוליסות אלו הינו למן המועד בו הופסקו התשלומים, היינו בחודש 8/05 ועד לחודש 7/06 בו נשלחה הודעת הביטול מאת הנתבעת. כעולה מתצהירו של מר תומר טקו מטעם קופת הגמל (סעיף 8) הפרשותיה של הנתבעת לחודש עבור כל הפוליסות אמור היה להיות בסך 1,495 ₪ ועבור 12 חודשים מחודש 8/05 ועד לחודש 7/06 סך של 17,940 ₪.

26. על פי סעיף 19 א' לחוק הגנת השכר, יראו כשכר מולן גם סכום שמעביד חייב לקופת הגמל בין אם מדובר בסכום המגיע מהמעביד במישרין ובין אם מדובר מסכום שהמעביד אמור היה לנכות מהעובד. במקרה שבפינו, הוגשה התביעה לבית הדין על ידי קופת הגמל ביום 18.4.07 ועל כן, מכח הוראת סעיף 17 א' לחוק הגנת השכר, התיישנה הזכות לפיצוי הלנה עבור הסכומים שאמורים היו להיות משולמים על ידי הנתבעת לתקופה של שנה קודם להגשת התביעה לבית הדין. יצוין, כי מדובר בהתיישנות מהותית ולא דיונית (דב"ע שן/3-90 שופרסל בע"מ נ' פאני קייטנברג, פד"ע כב' 22). באשר לסכומים שלא התיישנו, אנו קובעים כי יש להפחית את פיצויי ההלנה לגובה הפרשי הצמדה וריבית וזאת על פי סמכותנו מכח סעיף 18 לחוק הגנת השכר. שוכנענו, כי במקרה דנן מדובר היה בטעות כנה הנובעת מהעובדה שהנתבעת היא זו שהפרישה את מלוא ההפרשות לקופת הגמל גם את חלק העובדת. מדובר במצב דברים המנוגד למקובל בפוליסות ביטוח המנהלים ובהפרשות לקופות גמל. גם אם חייבנו את הנתבעת להשלים את הפרשותיה על פי הסכמה זו, הרי שיש בטענה זו משום טעות כנה בגינה יש להפחית את פיצויי הלנת השכר.

סיכום

27. לאור האמור לעיל, הננו מחייבים את הנתבעת לשלם, תוך 30 יום מקבלת פסק הדין, לקופת הגמל עבור העובדת סך של 17,940 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום חובת התשלום בכל חודש ועד ליום התשלום בפועל.

בנוסף אנו קובעים, כי לא קיימת חבות של קופת הגמל כלפי העובדת מכח הוראות סעיף 19 א' (ח') לחוק הגנת השכר.

הנתבעת תשא בהוצאות קופת הגמל ובשכ"ט עו"ד בסכום כולל של 3,500 ₪ בצירוף מע"מ כדין ובהוצאות העובדת ובשכ"ט עו"ד בסכום כולל של 3,500 ₪ בצירוף מע"מ כדין וזאת תוך 30 יום מקבלת פסק הדין.

שמואל טננבוים, שופט

נ.צ. מר ליאור זרקין (מ)

ניתן היום ט' בחשון, תש"ע (27 באוקטובר 2009) בהעדר הצדדים