

סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין

חוק פיצויי פיטורין קובע (בין היתר) את חובתו של המעסיק לשלם פיצויים לעובד שמפוטר מעבודתו על פי שכרו (המזכה בפיצויים) האחרון כפול מספר שנות עבודתו.

לאורך השנים, במיוחד עם התפתחות ההסכמים הקיבוציים בין ארגוני העובדים למעסיקים התפתח סעיף 14.

מה אומר סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין?

באופן הכללי ביותר, שהפקדת המעסיק לרכיב הפיצויים בתכנית פנסיונית של העובד תבוא במקום תשלום פיצויי פיטורין ולא על חשבון פיצויי הפיטורין.

כפי שכתבתי בעבר, רוב המקרים בהם סעיף 14 חל על העובד היה במקרה וחל עליו הסכם קיבוצי מתוקף היותו עובד אצל מעסיק שעליו חל הסכם כזה.

עם השנים, משרד הכלכלה אישר בקשות לתחולה של סעיף 14 גם על עובדים לא מאוגדים, האישור היה ניתן באופן פרטני לכל עובד.

לפני מספר שנים הוציא משרד הכלכלה כללים לתחולת סעיף 14 בהתקיים 3 תנאים:

1. תשלומים בשיעורים הקבועים באישור הכללי בקופה ושכוללים כיסוי למוות ונכות.
 2. חתימת המעסיק והעובד על תנאי האישור הכללי.
 3. המעסיק יוותר על זכותו למשיכת כספי הפיצויים (ראו יוצא מן הכלל בהמשך).
- אפרט את היתרונות והחסרונות של חתימה על סעיף 14, לשם הנוחות אתייחס אליהם מבחינתו של העובד:

יתרונות

העובד יקבל את הפיצויים גם במקרה של התפטרות.

ההפקדה של רכיב הפיצויים על ידי המעסיק נושאת תשואה או רווחים (תלוי בסוג המכשיר הפנסיוני) שנזקפים לטובתו של העובד.

חסרונות

לא תהיה השלמת פיצויים על פי שכר אחרון שיכול להיות משמעותי במקרים בהם יש עליות שכר גבוהות במהלך שנות העבודה.

חשוב לדעת:

1. בית משפט יכול לשלול פיצויים במקרים של מעשים חמורים של העובד, במקרה כזה יוחזרו הפיצויים למעסיק.
2. עובד שיבקש למשוך כספים מהתכנית הפנסיונית שלו לפני גיל 60, יכול מעסיקו לדרוש את החזר הפיצויים ששולם על ידו (לא ברור כיצד ייושם באופן מעשי סעיף זה במקרה של מעסיקים קודמים).
3. במידה והמעסיק מפקיד פיצויים שאינם בשיעור המלא (8.33% מהשכר הפנסיוני) כמו לדוגמא במקרה של פנסיית חובה או הפקדות לקרן פנסיה שבהן שיעור ההפקדה לפיצויים הוא 6%, ישלים המעסיק בעת הפיטורים (לא התפטרות) את ההפרש על פי השכר האחרון.
4. כעיקרון, לא ניתן להחיל רטרואקטיבית את סעיף 14 על תקופה העולה על 3 חודשים.
5. בנסיבות מיוחדות ועם קבלת אישור ממשרד העבודה וכשיש הסכם בין המעסיק לעובדים ניתן לבקש החלה רטרואקטיבית של סעיף 14, במקרה כזה על המעסיק להשלים מידית את ההפרש בין הסכום הקיים בקופות לבין החבות שלו במועד החלה של הסעיף.

6. יתכן מצב בו חל על המעסיק סעיף 14 מתאריך מסוים, כך שחלק שעל העובדים חלים התנאים של סעיף 14 מאותו תאריך, במקרה כזה, במידה והעובד החל לעבוד לפני תאריך זה יהיה צורך בחישוב של הפיצויים על פי שתי תקופות:
תקופה ראשונה - מתחילת העבודה ועד התאריך בו החל לחול סעיף 14 – על פי השכר האחרון של העובד ערב פיטוריו או פרישתו, כך שהמעסיק ישלים במידה ויש צורך בכך את הפיצויים הצבורים בתכנית הפנסיונית של העובד.

תקופה שנייה - עבור התקופה בה חל סעיף 14 לא יהיה צורך להשלים במידה והופקד שיעור ההפקדה המלא לפיצויים, במידה ולא, ישלים המעסיק את הפיצויים כאמור בסעיף 1 כאמור.

מתי כדאי לחתום על סעיף 14?

אין תשובה אחת לשאלה זו, התשובה יכולה להיות שונה מעובד לעובד ובין מעסיק למעסיק ואני ממליץ לחשוב היטב ואף להתייעץ לפני ההחלטה.