



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27124-12-23

ניתן ביום 08 דצמבר 2024

המערער

נמרוד הלל

-

המשיבים

1. נכסי דאושין בע"מ ח.פ. 512787482

2. עזרא דאושין

לפני: סגן הנשיאה אילן איטח, השופט רועי פוליאק, השופטת חני אופק גנדלר
נציגת ציבור (עובדים) גב' ורדה אדוארדס, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' נעמי זנדהאוז

ב"כ המערער – עו"ד אריה פוקס, עו"ד רוי לוי
ב"כ המשיבים – עו"ד אורן יצחק, עו"ד תומר חיל

פסק דין

השופטת חני אופק-גנדלר

1. לפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי תל אביב (השופטת חופית גרשון-יזרעאלי ונציג הציבור מר צבי שטרן; סע"ש 4182-04-21), בגדרו נדחתה על הסף תביעת המערער מחמת השתק עילה. כמו כן, נדחתה בקשת המערער למתן היתר פיצול סעדים.

(א) הרקע העובדתי

2. כעולה מפסק דינו של בית הדין האזורי, המערער (להלן: **העובד**) הועסק כאופה על ידי המשיבה 1 (להלן: **המעסיקה**) החל מיום 27.11.16 ועד ליום 30.11.17. כעולה מהודעת הערעור שכרו עמד על סך של 14,453 ₪ (ברוטו). המשיב 2 (להלן: **בעל המניות**) הינו דירקטור של המעסיקה ובעל מניות מרכזי במעסיקה.

3. במהלך תקופת העבודה לא הפקידה המעסיקה הפקדות לקרן פנסיה בגין העובד, ובכלל זה לא העבירה לקרן סכומים שניכתה משכרו לצורך זה. העובד הפקיד לעצמו לקרן פנסיה קודמת שנפתחה על שמו במקום עבודה קודם, וכעולה מהודעת הערעור שכרו המבוטח בגינו בוצעו ההפקדות עמד על סך של 4,531.79 ₪. רק בחודש פברואר 2018, קרי לאחר סיום העבודה אצל המעסיקה,



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27124-12-23

- הפקידה המעסיקה בדיעבד לקרן הפנסיה של העובד דמי גמולים וגם זאת לגבי חלק מתקופת ההעסקה בלבד.
4. כעולה מסעיף 16 לפסק הדין מושא הערעור, במהלך שנת 2018 הגיש העובד תביעה למוסד לביטוח לאומי (להלן: **המוסד**) להכיר בו כנפגע עבודה. מסיכומי המעסיקה בפנינו עולה כי התביעה למוסד נעשתה בזיקה לאירוע מיום 15.11.17 בזמן שעבד אצל המעסיקה (סעיף 13.1 לסיכומי המשיבים). בנוסף וכעולה מסעיף 16 לפסק הדין, **"התובע הגיש תביעה להכרה בפגיעה בעבודה למוסד לביטוח לאומי בשנת 2018 והעיד לפנינו כי כבר בחודש אפריל 2018 נבדק על ידי רופא תעסוקתי אשר קבע כי בעיותיו הרפואיות פוגעות בכושר העבודה"**.
5. ביום 21.2.19 הגיש העובד, באמצעות בא כוחו דאז, לבית הדין לעבודה תביעה נגד המעסיקה ובעל המניות, במסגרתה עתר לסעדים כספיים שונים מכוח יחסי העבודה וסיומם (ד"מ 51106-02-19). ביום 13.6.19 ניתן פסק דין בהיעדר הגנה בתביעה זו (להלן: **פסק הדין בהליך הקודם**). בין היתר, נפסקו לזכות העובד פיצויי פיטורים וכן **"פיצוי בגין אי ביצוע הפרשות בסך 7,993 ₪"** בצירוף הפרשי הצמדה וריבית. הסכומים שנפסקו לזכות העובד בפסק הדין בתביעה הראשונה שולמו לו.
6. בשנת 2020 הגיש העובד לקרן הפנסיה תביעה לקבלת פנסיה נכות. ביום 18.5.20 הכירה ועדה רפואית מטעם קרן הפנסיה בכך שמצבו הרפואי והתפקודי תואם אי כושר בשיעור 50%, וזאת בגין התקופה שמיום 1.11.17 ועד ליום 30.10.20. כעולה מהודעת הערעור, ביום 10.6.20 הודע לעובד כי השכר המבוטח, אשר בזיקה לו יחושבו הגמלאות, הינו זה שבגינו ביצע את ההפקדות העצמיות, ולא שכרו אצל המעסיקה. זאת כיוון שהמעסיקה הפקידה עבורו הפקדות פנסיוניות לאחר המועד בו נקבעה לעובד תקופת אי הכושר.
7. ביום 4.4.21 הגיש העובד את התביעה נשוא הערעור (להלן: **התביעה השניה**), ובגדרה עתר לתשלום פיצוי בגין נזק שנגרם לו עקב אי ביצוע ההפקדות במועד בסך 960,292 ₪. זאת, כיוון ששכרו אצל המעסיקה לא בוטח על ידה, ולכן הגמלה בגין אובדן כושר עבודה לא משולמת לו בזיקה אליו. הנזק הנטען הוא ההפרש בין התגמולים המשולמים לו עקב ביצוע ההפקדה העצמית לבין התגמולים להם היה זכאי אילו היתה המעסיקה מפקידה עבורו לקרן הפנסיה במועד. תביעת העובד כנגד בעל המניות מבוססת על טענתו בדבר הרמת מסך, כמו גם על הטענה כי הוא והמעסיקה היו מעסיקים במשותף.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27124-12-23

8. המשיבים ביקשו ביום 31.5.24 לסלק את התביעה על הסף. זאת נוכח כך שטענת העובד להיעדר הפקדות פנסיוניות כבר הוכרעה בפסק דין בהליך הקודם, והוא מושתק מלהעלות את הטענה בשנית. בנוסף נטען להיעדר יריבות בין העובד לבעל המניות. העובד התנגד לבקשה, וטען כי עילת התביעה בתיק זה נולדה ביום 10.6.20, מועד בו הודיעה לו קרן הפנסיה כי התגמולים יחושבו על יסוד בסיס שכר נמוך יותר, בשל כך שהמעסיקה לא הפקידה לקרן הפנסיה הפקדות בגין השכר ששילמה לו. בית הדין קבע בהחלטתו מיום 21.6.21, בתמצית, כי מעיון בכתב התביעה עולה לכאורה כי עילתו זהה לעילה שהוכרעה בפסק הדין בהליך הקודם, אך המועד להגשת בקשה לפיצול סעדים טרם חלף. לאחר מכן הגיש העובד בקשה לפיצול סעדים תוך שהבהיר שלשיטתו עילת התביעה הנוכחית אינה זהה לעילת התביעה בהליך הקודם.

9. ביום 18.12.21 ניתן פסק דין בתביעה השניה (סע"ש 4182-04-21), בו התקבלה הבקשה לסילוק התביעה על הסף בשל השתק עילה, תוך שנקבע כי **"בבסיס שתי התביעות עומדת עילה אחת – עוולתה הנטענת של הנתבעת, אשר הפרה חובתה ולא הפרישה עבור התובע הפרשות פנסיוניות כדין. כפועל יוצא מעוולה זו, ברור כי נפגעו זכויותיו של התובע, בין לעניין קצבת זקנה, בין לעניין קצבת נכות. מדובר בשתי תביעות המתבססות על עילה אחת"** (סעיף 18 לפסק הדין). באשר לבקשת העובד לפיצול סעדים, נקבע כי **"מפרוטוקול הוועדה הרפואית מיום 18.5.20 (נספח ג לתביעת התובע) עולה כי כבר בשנת 2017 סבל התובע ממגבלות רפואיות קשות, בגיןן אף סיים את עבודתו, לטענתו. התובע בחר את המועד בו פנה בתביעה לגמלה לקרן הפנסיה, אולם כבר כאשר ניהל את הליכי התביעה הראשונה היה ברור כי הוא סובל מנכות. כן היה ברור, כי אם יהיה התובע זכאי לגמלת נכות, היעדר ההפרשות מצד המעסיק גרם לפגיעה בשיעורה"** (סעיף 29). בנסיבות אלה נקבע כי **"האירוע המזכה' קדם לפסק הדין בהליך הראשון, וההפסד בגינו הוגשה התביעה השנייה היה למעשה נתון לצפייה סבירה מראש"** (סעיף 30), ומשכך **"אין מנוס מדחיית הבקשה לפיצול סעדים"** (סעיף 32).

10. על פסק הדין זה הגיש העובד ערעור (ע"ע 26637-01-22). ביום 12.7.22 ניתן פסק הדין בו נתקבל הערעור בחלקו, ונקבע כי התיק יוחזר לבית הדין האזורי לקיום דיון, לרבות שמיעת עדויות וקבלת ראיות. וכך נאמר:

"2. לאחר שבחנו את טענות הצדדים הן בעל פה והן בכתב, הננו סבורים כי היה מקום שבית הדין האזורי בנסיבות אלה ובטרם



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27124-12-23

ידחה את הבקשה לפיצול סעדים, יקיים דיון, לרבות שמיעת עדויות וקבלת ראיות בשאלות העולות מהבקשה ולא לסלק על הסף מבלי לקיים דיון כלל. יודגש כי בית הדין עצמו סבר בהחלטתו מיום 21.06.21 כי יש מקום לדון בטענות הסף של הצדדים לגופן. חשוב לציין כי בהליך הקודם לתובענה שהוגשה על ידי המערער מושא ההליך שלפנינו, המשיבים לא הגישו כתב הגנה ולכן ניתן פסק דין בהיעדר הגנה מבלי נשמעו הצדדים גם בתובענה הראשונה.

3. ישנן טענות סף אשר מחייבות בדיקה עובדתית בטרם ניתנת החלטה הסוגרת את דלתות בית הדין בפני מתדיין שהגיש את תביעתו וזה המקרה שלפנינו. חלק מקביעותיו של בית הדין האזורי נכתבו כהשערות מבלי שהיה להן ביסוס עובדתי מבחינה ראייתית ועל כן אנו סבורים כי יש לקבל את הערעור.

4. משמעות קבלת הערעור היא כי יש להחזיר את עניינו של המערער לבית הדין האזורי על מנת שיתקיים דיון לגופן של הטענות גם בבקשה לסילוק על הסף וגם בבקשה לפיצול סעדים, תוך שמיעת עדויות והצגת ראיות....".

(ב) פסק דינו של בית הדין האזורי

11. בית הדין האזורי קיים דיון הוכחות, ובהמשך ניתן פסק דין שני המסלק את התובענה על הסף.

12. תחילה, ועל יסוד הנפסק בע"ע 16350-11-11 עיזבון המנוח איגור איפראימוב ז"ל - ביליק פליקס תעשיות מתכת בע"מ (25.10.15) (להלן: ענין איפראימוב), נקבע כי המדובר בעילה אחת ולא בעילות שונות. וכך נאמר:

"שתי התביעות, התביעה הראשונה והתביעה שלפנינו, עילתן אחת: הפרת חובתו של המעסיק להפקיד עבור התובע הפקדות לפנסיה. כך, נפסק בכל הנוגע לענייננו בנסיבות דומות בע"ע (ארצי) 16350-11-11 עיזבון המנוח איגור איפראימוב ז"ל - ביליק פליקס תעשיות מתכת בע"מ (25.10.15) (להלן: "ענין איפראימוב"), כאשר נוהלו שתי תביעות, האחת לפיצוי חלף הפרשות לפנסיה והשנייה לפיצוי בשיעור פנסיית הנכות של העובד, כי: "עילת התביעה בשני ההליכים היא הפרת החברה את חובתה לבטח את המנוח בקרן פנסיה מקיפה, בהתאם להוראות צו ההרחבה, המהווה הפרת חוזה העבודה שבין המנוח לבין החברה" (סעיף 12 לפסק הדין).

13. נוכח מסקנה זו, פנה בית הדין האזורי לבחון את השאלה אם קמה הצדקה למתן היתר לפיצול הסעדים, ועליה השיב בשלילה. הטעם לכך היה ש"מעדותו של





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27124-12-23

התובע עלה כי עוד קודם לניהול התביעה הראשונה בשנת 2019 היה מודע לכך שהוא סובל מבעיות בריאות קשות המגבילות את כושרו להשתכר" (סעיף 16). כך למשל צוין כי "התובע הגיש תביעה להכרה בפגיעה בעבודה למוסד לביטוח לאומי בשנת 2018 והעיד לפנינו כי כבר בחודש אפריל 2018 נבדק על ידי רופא תעסוקתי אשר קבע כי בעיותיו הרפואיות פוגעות בכושר העבודה" (שם); וכי העובד העיד ש"כבר במהלך תקופת העבודה פנה לממונה עליו פעמים רבות בדרישה להפקדות לביטוח פנסיוני בפרט לאור מצבו הגופני" (סעיף 17). לאור האמור נקבע כי "מכאן ברי, כי כבר בתקופת העבודה התובע היה מודע לאפשרות לפגיעה בזכויותיו הביטוחיות במקרה של אי כושר מעבודה כתוצאה ממחדלה של הנתבעת, על רקע מצבו הבריאותי" (סעיף 17). נסיבות אלה דומות, כך נקבע, לנסיבות שנידונו בענין איפראימוב, אשר גם שם נדחתה בקשה להיתר פיצול הסעדים.

14. בהמשך, התייחס בית הדין האזורי לפסק הדין שניתן בסע"ש (ת"א) 27743-03-19 שון דוד - די אס אן הפקות אירועים בע"מ (14.5.23) (להלן: ענין שון), אשר אליו הפנה העובד, ומצא כי אין בו כדי להועיל לו. זאת, כיוון שאין המדובר בפסיקה מחייבת, וכיוון ש"בעניין שון דוד התקבלה בקשת התובע למחוק מתביעתו המקורית את הסעד הנוגע להפרת החובה לבטחו בביטוח פנסיוני ורק לאחר מכן התקבלה בקשה למתן היתר לפיצול סעדים" (סעיף 19).

15. לאור האמור נקבע כי "על אף ההבנה למצבו של התובע ולהשלכת הכרעתנו מתקבלת הבקשה לסילוק התביעה על הסף מחמת השתק עילה. בהתאם להלכה הפסוקה המחייבת בהקשר זה אין מנוס מדחיית הבקשה לפיצול סעדים" (סעיף 20).

(ג) טענות הצדדים בערעור

16. העובד טען, בין השאר, כי המשיבים התנהלו בחוסר תום לב, שכן לא הפקידו את ההפקדות כדין ולא מסרו גרסתם בעניין זה (לא הגישו כתב הגנה בהליך בהליך הקודם ולא התייצבו לדיון בבית הדין האזורי). זאת בעוד העובד פעל בתום לב, וכי עילת התביעה נוצרה ביום 10.6.20. זאת כאשר קרן הפנסיה קבעה כי יהא זכאי לקבלת תגמולי אי כושר, תוך שהודיעה לו לראשונה כי תגמולי הביטוח שישולמו לו נמוכים לאור ההפקדות שהופקדו שלא במועד ובשיעור נמוך אשר לא תואמות את שכרו בפועל. לטענת העובד, על פי ההלכה הפסוקה, כאשר המעסיק לא הפקיד לפנסיה על פי חוק, זכאי העובד לתבוע פיצויים בגין הנזק שנגרם לו. עוד טען כי



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27124-12-23

המדובר בשתי עילות נפרדות, כאשר בהליך הקודם נדרשו המשיבים לתשלום פיצוי כספי בגין זכויות קוגנטיות, ואילו בהליך דנן העילה מבוססת על עוולת הרשלנות. בנוסף, בהליך הקודם לא היה יכול לדעת את נזקיו ונכותו כפי שתיקבע בוועדה הרפואית, וכן את ההשלכות של אי ההפקדה כדין – גובה הגמלה הנמוכה שנקבעה אשר אינה נגזרת משכרו בפועל. משכך, לא הייתה לעובד האפשרות לכלול במסגרת תביעתו הראשונה את עילות התביעה והסעדים המפורטים בתביעה דנן, וכן לא היה יכול להגיש בקשה לתיקון כתב התביעה הראשון בטרם ניתן פסק הדין בתביעה הראשונה. שכן, העובדות, העילות והסעדים נשואי התביעה נודעו לעובד רק כשנה לאחר מתן פסק הדין בתביעה הראשונה. לטענת העובד, הנכויות מהן סבל – הבעיות האורתופדיות משנת 2011 וכן הבעיה בכתף מיום 15.11.17 – היו ידועות טרם הגיש את תביעתו הראשונה, אך אלה **"השתכללו" לכדי קביעת דרגת אי כושר רפואי ע"פי תנאי הפוליסה בשלב מאוחר יותר ולאחר סיום ההליך הראשון"** (סעיף 63 להודעת הערעור), וכן נטען כי **"אין חולק שהמערער סבל מנכויות מזה שנים רבות אך המרחק שבין הנכויות מהן סבל המערער לקביעת דרגת אי כושר הנו מרחק רב ובוודאי שלא היה בידיעתו של המערער בעת ניהול ההליך הראשון"** (סעיף 67). באשר לתביעת העובד להכרה בנכות משנת 2018, נטען כי מדובר בתביעה אחרת לנכות ספציפית. עוד נטען כי הפיטורים לא נבעו ממצבו הרפואי, אלא כתוצאה מצעדי ייעול אצל המעסיקה. משכך, טען העובד, שגה בית הדין קמא כאשר קבע כי מדובר בשתי תביעות שעילתן אחת; כאשר קבע כי נסיבות המקרה אינן מהוות חריג לכלל, וכי אין להתיר לעובד לפצל סעדיו. זאת בניגוד לענין שון שם נקבע כי **"פיצול סעדים נועד לתת לתובעים במקרים ראויים אפשרות למימוש זכויותיהם כאשר אי מתן ההיתר עשוי לפגוע בזכות זו באופן שלא ניתן לתיקון"** (סעיף 59); וכאשר קבע כי לאור העובדה שפנה במהלך עבודתו למשיבים פעמים רבות בדרישה להפקדות ביטוח פנסיוני היה מדוע לאפשרות הפגיעה בזכויותיו הביטוחיות במקרה של אובדן כושר עבודה, שכן אין מחלוקת שהעובד לא ידע שהוא מצוי באי כושר קבוע, וכן לא ידע מהן השלכות אי ההפקדות המאוחרות שבוצעו על ידי המשיבים.

17. **המשיבים** טענו, בין היתר, כי אין המדובר בשתי עילות נפרדות, כי אם בעילה אחת – הפרת חובה חקוקה, ואין המדובר ברשלנות בביצוע על דרך המחדל. יתרה מזאת, עוולת הרשלנות כלל לא מצויה בסמכותו העניינית של בית הדין. בנוסף, על פי ההלכה הפסוקה רק במקרים חריגים יתיר בית הדין לפצל סעדים אשר נתבעו



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27124-12-23

בגין אותה עילה. בענייננו, על העובד היה לכלול את הסעד הנתבע כבר בתביעתו הראשונה, שכן ידע בזמן הגשת התביעה הראשונה אודות הפגיעה בכושר עבודתו, וכן ידע על האפשרות לפגיעה בזכויותיו הביטוחיות במקרה של אי כושר. זאת כיוון שכעולה מסעיף 16 לפסק הדין מושא הערעור, העובד הגיש למוסד תביעה להכרה בפגיעה בעבודה במהלך שנת 2018 על האירוע שהתרחש ביום 15.11.17 במהלך עבודתו אצל המעסיקה; עוד עולה מסעיף 16 לפסק הדין כי העובד הצהיר ש"פגיעה זו מונעת ממנו המשך יכולת השתכרות" (סעיף 13.1 לסיכומי המשיבים); בבדיקת העובד אצל הרופא התעסקותי נקבע לו אי כושר; והעובד פנה פעמים רבות למעסיקה בדרישה להפקדות לביטוח הפנסיוני "לאור מצבו הגופני" (סעיף 13.3). משכך, בצדק קבע בית הדין האזורי כי אין המדובר במקרה חריג שמתיר את הפיצול. בנוסף, העובד לא הצביע על טעם להתערב בקביעותו העובדתיות של בית הדין קמא, ואין כל הצדקה להתערב בהן. באשר לענין שון ממנו מנסה העובד להיבנות, טענו המשיבים כי מדובר בפסק דינו של ערכאה מקבילה שאינה מחייבת. בנוסף, שם התקבלה בקשת התובע למחוק מתביעתו המקורית את הסעד הנוגע להפרת חובה חקוקה, ורק לאחר מכן התקבלה בקשתו למתן היתר לפיצול סעדים. זאת בעוד בענייננו הגיש העובד בקשה למתן היתר לפיצול סעדים לאחר שניתן פסק הדין בהליך הקודם, וכלל לא הוגשה בקשה למחוק את הסעד הנוגע להפרת חובה חקוקה מתביעתו הראשונה.

18. ביום 4.11.24 התקיים דיון, במסגרתו שבו הצדדים על טענותיהם. בנוסף הדגיש ב"כ המשיבים כי טרם הגשת התובענה, העובד "ידע ונמנע מלברר את הפגיעה שלו... האירוע המזכה, אובדן כושר עבודה, ידע גם ידע ב-2018 ועל הפגיעה החיתומית הנובעת מאי הפקדות במועד"¹. ב"כ העובד השיב כי העובד "הודה על דוכן העדים שמצבו הרפואי לא טוב גם כאשר התחיל לעבוד אצל המשיב. הוא פנה לביטוח לאומי והיה מודע... כאשר נשאל למה לא פנה, ענה "לא פניתי כי חשבתי שאני בכושר עבודה"... כאשר בית הדין מפנה לכך שאובדן הכושר התחיל ביום 1.11.17 ובתוך 2018 הוא כבר היה באובדן כושר עבודה לכאורה, אני משיב כי הוא לא ידע על זה"².

¹ עמ' 3 לפרוטוקול הדיון מיום 4.11.24, שורות 10-12.
² שם, עמ' 5, שורה 28 – עמ' 6, שורות 1-6.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27124-12-23

(ד) דיון והכרעה

19. לאחר שעיינו בטענות הצדדים בכתב ובעל פה ובכלל החומר המצוי בתיק בית הדין, הגענו לכלל מסקנה כי דין הערעור להידחות וזאת מטעמיו של בית הדין האזורי. קביעתו העובדתית לפיה במועד הגשת התביעה הראשונה היה העובד ער, או למצער היה בידו קצה חוט שאפשר תביעת הפסד הגמלאות העתידי – מקובלת עלינו. בשים לב לקביעה עובדתית זו, מקובלת עלינו מסקנתו כי בנסיבות אלה אין מקום להגיש תובענה נוספת בגין אותה עילה.

(ד)(1) כללי - פיצוי הפרת חובת ההפקדה הפנסיונית

20. נקודת המוצא היא כי מעסיק חייב בביצוע הפקדות פנסיוניות בין אם מכוח צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה (להלן: **צו ההרחבה**), ובין אם מכוח הסדר פנסיה מיטיב כהגדרתו בצו ההרחבה. אי קיומה של חובה זו מסבה לעובד נזק ועשויה לזכות אותו בפיצוי.

21. הפיצוי בגין הפרת החובה לבצע הפקדות פנסיוניות יכול ללבוש צורות שונות: **הצורה הראשונה**, פיצוי בזיקה לחסר בצבירת ההפקדות בקרן הפנסיה. במקרה כזה תיאורטית הסעד היה אמור להיות השלמת החסר באמצעות הפקדתו בקרן הפנסיה, אך בשל מגבלות על יכולת הפקדה למפרע נפסק לעובד חלף ההפקדות כפיצוי בגין הפרת חובת ההפקדה (להלן: **חלף הפקדות**). **הצורה השנייה**, הפסד עתידי של קצבה שהייתה אמורה להשתלם אלמלא החסר בהפקדות הפנסיוניות (להלן: **הפסד גמלאות עתידי**). ההפסד הקצבתי עקב חסר בהפקדות יכול להיות רלוונטי למגוון גמלאות, ובהן הפסד קצבת זקנה של העובד; הפסד קצבת נכות של העובד; או הפסד קצבת שאירים במקרה של פטירתו. תחשיב זה מורכב יותר לעריכה מאחר והוא טבול – במידה זו או אחרת – בתנאי אי וודאות (השוו: ע"ע (ארצי) 1342-01-24 מאיר בן שטון - רפאל תורג'מן (10.10.24), סעיפים 12-13), והוא מצריך במקרים לא מעטים חוות דעת אקטוארית.

22. עוד נציין כי "ככלל, מערכת המשפט, מטעמי יעילות דיוניות והגינות דיונית כלפי צד שכנגד, שואפת כי תובענות הנובעות מאותה עילה תתלבנה בהליך ריכוזי אחד, ולא תתבררנה לשיעורין בהליכים שונים. תכלית ראויה זו מצויה ביסוד מוסד השתק העילה, לפיו ניתן בנסיבות מתאימות – שאין זה המקום להרחיב עליהן – למחוק או לדחות על הסף תובענה נוספת המוגשת בגין אותה עילה מחמת השתק עילה (ראו גם תקנה 44 לתקנות). על מנת לצמצם את הסיכון



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27124-12-23

לדחיית או מחיקת תובענה נוספת מחמת השתק עילה הרי שתובע רשאי לתקן את תביעתו הראשונה או להגיש בגדרה בקשה לפיצול סעדים...כשעילה מוגדרת כמסכת עובדות הדרושות כדי להראות כי התובע זכאי לתרופה המבוקשת" (ראו: דב"ע שן/13-2 נאצר עותמאן - חפציבה חברה לבניין בע"מ, פד"ע כב 191 והפסיקה שאזכרה שם) (בר"ע (ארצי) 489-12-16 עודד בן שפרוט - אוניברסיטה העברית (21.3.17) (להלן: ענין בן שפרוט), סעיפים 8(א)-(ג)). לצד זאת, נאמר בפסיקה כי "יש לבית המשפט סמכות כללית, שבשיקול דעת, שלא להחיל השתק עילה כאשר החלתו תגרום עוול חמור לבעל הדין' הגם ש'ברוב המכריע של המקרים יועדפו עקרונות הסופיות והיעילות' והחריג יועל 'רק במקרים יוצאי הדופן שהחלת הכלל של השתק עילה גורר אחריו אי צדק בולט'" (מתוך בר"ע (ארצי) 24381-09-18 טרה הנדסה ובניה בע"מ - בריאו ברקאת (21.1.19), וההפניות שם). עקרון מיצוי העילה חל אפוא במצבים בהם עילה אחת מניבה מספר סעדים הנתבעים לשיעורין, ומבלי שניתן היתר לפיצול. עקרון זה אינו חל כאשר מדובר בעילות שונות, אשר כל אחת מהן מניבה סעד שונה. מכאן כי השאלה הראשונה היא כיצד להשקיף על החסר בהפקדות ובהפסד גמלאות עתידי – האם מדובר בעילה אחת או בעילות שונות. שאלה זו נבחן להלן.

(ד)2 הפרת חובת הפקדה - עילה אחת או שתי עילות שונות?

23. האם תביעה לתשלום חלף ההפקדות הפנסיוניות ותביעה בגין חישוב הפסד פנסיה עתידי נובעות מאותה עילה, או שמא המדובר בעילות תביעה שונות. שאלה זו נידונה במספר פסקי דין ובמספר הקשרים, אשר מהם עולה כי הפסיקה השקיפה על הנזקים השונים כנובעים מעילה אחת, הכל כפי שיפורט להלן:
24. בענין איפראימוב התעוררה השאלה בנסיבות זהות לאלה כאן בהן העובד הגיש תובענה לפיצוי בגין החסר בהפקדות, ובשלבים המקדמיים של ניהול ההליך התברר כי הוא סובל גם מנכות. אולם, העובד ולאחר מכן שאריו לא תבעו סעד בזיקה להפסד הפנסיה העתידי. בית הדין קבע כי בנסיבות אלה חל עקרון מיצוי העילה. לכן – ובכפוף לקבלת היתר לפיצול הסעדים – מנועים היו העובד או שאריו מלתבוע את הפסד הפנסיה העתידי, לאחר שכבר תבע את שווי ההפקדות החסרות. וכך נאמר:

"המבחן לקביעה אם קיים השתק עילה הוא מבחן זהות העילה, ולא מבחן זהות הסעד. כפי העולה מפסק הדין בהליך הקודם,



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27124-12-23

במסגרת ההליך הקודם המנוח, שהמערער הוא חליפו, תבע בין היתר פיצוי בגין אי ביצוע הפרשות לקרן פנסיה. בית הדין האזורי קבע בפסק דינו כי המנוח לא בוטח בהסדר של פנסיה מקיפה בניגוד להוראות צו ההרחבה, והוא זכאי לפיצוי לפחות בשיעור הפרשות המעסיק לטובת הביטוח הפנסיוני שלא שולמו. מפסק הדין בהליך הקודם עולה כי זה שיעור הפיצוי שנתבע על ידי המנוח, ולא נתבע פיצוי בגין נזקים נוספים (לבקשה לפיצול סעדים בגין נזקים נוספים נתייחס בהמשך). בכתב התביעה בהליך זה המערער, עיזבון המנוח, תבע פיצוי בגין הפרת חוזה, וזאת נוכח העובדה שהחברה לא ביטחה את המנוח בקרן פנסיה מקיפה, "כמוטל עליה על פי ההסכם הקיבוצי ו/או צו ההרחבה". הסעד שהתבקש הוא פיצוי על הנזקים שנגרמו בשל כך, בשיעור פנסית נכות שהגיעה למנוח בחייו מחודש מאי 2007, המועד בו הוכר כנכה 100%. העולה מן האמור הוא כי עילת התביעה בשני ההליכים היא הפרת החברה את חובתה לבטח את המנוח בקרן פנסיה מקיפה, בהתאם להוראות צו ההרחבה, המהווה הפרת חוזה העבודה שבין המנוח לבין החברה. נציין, כי בהליך הקודם לא נקבע כי הפיצוי נפסק בגין "הפרת חוזה" אלא בגין הפרת הוראות צו ההרחבה, אולם מהותית מדובר בפיצוי בגין הפרת חוזה, שכן הוראת צו ההרחבה היא חלק מחוזה העבודה שבין המנוח לבין החברה (סעיף 30 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז – 1957), ולכן הפרתה הקנתה למנוח זכאות לפיצוי. למעשה, גם המערער מאשר בסיכומיו בערעור כי בשני ההליכים מדובר באותה עילת תביעה" (סעיף 34 לפסק הדין).

25. ע"ע (ארצי) 54355-08-23 מיכאל קרופ - אינטרווקס (מערכות אבטחה 2005)

בע"מ (27.5.24) (להלן: ענין קרופ) – המדובר בעובד שלא בוצעו לו הפקדות פנסיוניות כנדרש, והוא תבע את הנזק הנובע מאי ביצוע הפקדה זו. בית הדין האזורי פסק לעובד חלק הפקדות פנסיוניות, ודחה את התביעה לפיצוי בגין הפסד גמלאות עתידי. שכן, לא הוכח שיעור הפנסיה בגין ההפקדות שלא הופקדו. העובד ערער על ההימנעות מלפסוק לו את הפיצוי הגלום באובדן הגמלאות, וערעורו נדחה. זאת, הן מטעמי בית הדין, והן – ובהסתמך על ענין איפראימוב – כיוון "שלא ניתן לתבוע בו זמנית פיצוי בשווי ההפקדות שלא בוצעו אי הפקדה, וכן את אובדן הזכות הפנסיונית כתוצאה מאי ההפקדה" (סעיף 5 לפסק הדין).

26. ע"ע (ארצי) 20780-03-19 מיכאל סוסנה - מודיעין אזרחי בע"מ (4.4.21) –

בערעור זה התעוררה שאלת היקף עילת התביעה בקשר לאי ביצוע הפקדות פנסיוניות כנדרש מזווית שונה הנוגעת להתיישנות. על פי סעיף 6 לחוק ההתיישנות, תשי"ח-1958, "תקופת ההתיישנות מתחילה ביום שבו נולדה עילת התובענה". משכך, התחדדה לצורך החלת דיני ההתיישנות השאלה אם העילה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27124-12-23

הנוגעת להפסד גמלאות עתידי נוצרה כבר במועד המחדל מהפקדת ההפקדות הפנסיוניות (ואז מירוך ההתיישנות החל מרגע המחדל הנובע מאי הפקדת ההפקדות הפנסיוניות על פי דין) או רק במועד קרות האירוע המזכה בגמלאות (ואז מרוץ ההתיישנות החל רק עם קרות האירוע המזכה). בית הדין קבע כי מירוך ההתיישנות חל במועד המחדל מהפקדת הפקדות פנסיוניות, ומכאן כי השקיף על החסר בהפקדות ועל אובדן גמלאות עתידי כנובעים מעילה אחת המצמיחה סעדים שונים. מפאת חשיבות הדברים נביא אותם בהרחבה כלשונם:

23" ...העולה מפסיקת בית הדין הארצי הוא כי בכל הנוגע לתביעת פיצוי בגין אי ביצוע הפקדות לפנסיה, המוגשת נגד מעסיק שהיה עליו לבטח את זכויותיו הפנסיוניות של העובד בקרן פנסיה (להבדיל מתביעה נגד קרן הפנסיה עצמה ולהבדיל ממעסיק המשלם בעצמו פנסיה תקציבית), המועד שבו נולדה עילת התובענה הוא המועד שבו הפר המעסיק את חובת ההפקדה לפנסיה, שהוא למעשה המועד הראשון שבו נגרם הנזק לעובד (אובדן הצבירה בגין הפקדה או הכיסוי הביטוחי), ולא מועד קרות האירוע המזכה בפנסיה. לפיכך, תביעה של עובד לפיצוי בגין אי ביצוע הפקדות כדין לקרן פנסיה תוכל לעמוד רק ביחס לאותן (אי) הפקדות חודשיות שלא חלה לגביהן התיישנות (כלומר, המצויות בטווח שבע השנים עובר להגשת התביעה, ובשים לב לחריגים המאריכים או משעים את תקופת ההתיישנות), וזאת לגבי כלל הסעדים: אכיפת ההפקדה, קרי ביצוע ההפקדה לקרן הפנסיה (עניין נאצר); תשלום פיצוי לעובד בשיעור אובדן הצבירה של דמי הגמולים שהמעסיק לא הפקיד (חלק מעסיק); תשלום פיצוי לעובד בשיעור הנזק הפנסיוני שנגרם בשל אי ביצוע ההפקדה, קרי, תשלום הפנסיה שיכלה לצמוח בגין ההפקדות שלא התיישנו, אילו בוצעו במועדן. להלן ייקראו הדברים האמורים בסעיף זה – הלכת בית הדין הארצי.

....

27. משרשנו את עיקרי הדברים הללו ניתן לומר עתה כי הגם שעמדת המערער עשויה לשבות את הלב במבט ראשון, עיון מעמיק בה ובהשלכותיה מחייב את דחייתה. ... נסביר. הפרת חובת המעסיק להפקיד כספים לקרן פנסיה משמעה אובדן הכיסוי הביטוחי. משמע, עקב אי רכישת הכיסוי הביטוחי, הסיכון הכלכלי - אם וכאשר יתרחש האירוע הביטוחי - ירבוץ לפתחו של האדם, ולא יועתק לכתפי קרן הפנסיה. אמנם, הסיכונים הביטוחיים נבדלים זה מזה בטיבם ובמידת צפיותם. כך למשל, הנזק לפנסיית הזקנה יותר ברור ומוכר, שכן הוא תולדה של עצם החסר בהפקדות השוטפות. כתוצאה מחסר בהפקדות נוצר נזק כמעט ודאי, הן בעיתויו והן בסיכווי התרחשותו, של אובדן הזכות לפנסיית זיקנה או פגיעה בשיעורה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27124-12-23

(כמו גם פגיעה בזכויות למענק שנים עודפות, במקום שהיא קיימת). לעומת זאת, אובדן הזכות לפנסיה נכות אמנם אינו נזק שניתן לצפותו בוודאות במועד שבו מפר המעסיק את חובת ההפקדה. זאת, כיוון שכלל לא ידוע אם האירוע הביטוחי הגורם לנכות בכלל יתרחש, ואף אם יתרחש - דרך כלל לא ניתן לדעת מראש את מועד התרחשותו. לכאורה, הנזק המלא יתגבש במלוא היקפו רק במועד התרחשות האירוע שהביא לנכות, ואולם מניין תקופת ההתיישנות - אף בעוולות נזיקיות מובהקות - אינו מתחיל עם התגבשות המלאה של הנזק. לטעמנו, במועד הפרת חובת ההפקדה נפגע הכיסוי הביטוחי של העובד (ועל כן ברור וידוע שאם יתרחש אירוע נכות, לא תקום לו הזכות הפנסיונית), באופן המקיים לעובד כוח תביעה קונקרטי נגד ההפרה.

28. ... במקרה שבו מעסיק מפר כלפי עובדו את חובת ההפקדה, והגדרת הנזק היא אובדן הכיסוי הביטוחי ביום סגריר, ברור בוודאות כבר במועד ההפרה שלעובד נגרם נזק של אובדן דמי הגמולים ובנוסף ברור בוודאות באותו המועד, שאם לעובד יקרה אירוע נכות, ייגרם לו נזק משמעותי ביותר - אובדן הזכות הפנסיונית. במצב דברים זה, מטעמים של מדיניות שיפוטית ובשים לב לתכליות דיני ההתיישנות, אין זה ראוי לאפשר לעובד להמתין למועד התרחשותו של אירוע מזכה כלשהו על מנת להגיש תביעה נגד המעסיק לפיצוי בגין אובדן הזכות הפנסיונית, אלא יש לתמרצו להגיש את תביעתו בסמוך ככל הניתן למועד ביצוע ההפרה (וכל עוד זו נמשכת, קמה עילת תביעה מדי חודש בחודשו), שעה שממילא נגרם בעטייה הנזק של אובדן הצבירה של דמי הגמולים. לפיכך, ממועד ביצוע ההפרה על ידי המעסיק ולמשך תקופה בת 7 שנים ממועד זה (בכפוף לחריגים המאריכים או משעים את תקופת ההתיישנות), הברירה בידי העובד לתבוע את המעסיק בגין הפרת חובת ההפקדה, ביחס לכל אחד מהסעדים האפשריים כמפורט לעיל וביחס לכל סוגי הפנסיה. ברירה זו הנתונה בידי העובד מתחדשת מדי חודש בחודשו, כל עוד מוסיף המעסיק שלא להפקיד את דמי הגמולים כדין ובכך מפר מדי חודש את חובת ההפקדה. היקף הסעד שהעובד יזכה לו, ביחס לכל אחד מהסעדים, תלוי בפרק הזמן שחלף מאז ביצוע ההפרות ועד למועד הגשת התביעה. הסעד ייגזר אך ורק מאותן הפקדות שהיו אמורות להיות מבוצעות בתקופה שלא התיישנה."

27. **סיכום ביניים:** מסקירת הפסיקה עולה כי אי ביצוע הפקדות פנסיוניות כנדרש מהווה עילת תביעה אחת. פסיקה זו מושתתת על התפיסה לפיה החובה לבצע הפקדות פנסיוניות הופרה, וכי מחדל זה מצמיח זכות לסעד. מכאן, כי ככלל משתבע עובד פיצוי (כגון, ולרוב, תשלום חלק ההפקדות החסרות) - חל כלל מיצוי העילה והוא מנוע מלתבוע את המעסיק פעם נוספת בגין עילה זו (כגון, הפסד



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27124-12-23

גמלאות עתידי, אלא אם קיבל היתר להגשת התביעה הנוספת בגין אותה עילה. על רקע זאת נפנה לבחון אם בדין נדחתה בקשת העובד לפיצול הסעדים.

(ד) (3) היתר פיצול סעדים

28. נקדים כי שאלה היא אם תשלום חלף הפקדות ופיצוי בגין הפסד גמלאות עתידי מהווים שני סעדים שונים או סעד אחד שמידתו שונה. ככל שהמדובר בשני סעדים, הרי שתביעת סעד נוסף בגין אותה עילה מצריכה קבלת היתר לפיצול הסעדים כאמור בתקנה 26 לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), תשנ"ב-1992 (להלן: **התקנות או תקנות בית דין לעבודה**). ככל שהמדובר בסעד אחד, אזי על תביעת הפסד גמלאות עתידי המוגשת לאחר שנפסק תשלום חלף ההפקדות יש להשקיף כעל תביעה להגדלת סעד שכבר נפסק. **בענין איפראימוב** שאלה זו הושארה בצריך עיון, תוך שבית הדין ציין כי "**בנסיבות המקרה הנדון 'האירוע המזכה' התרחש בסמוך לאחר הגשת התביעה, בטרם הוגשו ראיות בתיק, ובטרם ניתן פסק הדין. שאלה מורכבת ומסובכת היא מה הדין אם האירוע המזכה בפנסיה מקרן הפנסיה יתרחש לאחר שההתדיינות בין העובד לבין המעסיק בעניין הפרת החובה לבטח בפנסיה מקיפה הסתיימה. האם כל עוד לא התרחש האירוע המזכה לא התגבשה עילה לתביעת פיצוי לאבדן הזכות לפנסית נכות, שכן טרם התגבש הנזק כתוצאה מהפרת החובה לבטח את העובד בקרן הפנסיה? האם עובד יכול להגיש מלכתחילה תביעה לפיצוי על השווי הרעיוני של זכויות פנסיה, לרבות הזכות לפנסית נכות, בטרם התרחש אירוע מזכה? האם במקרה שבו התרחש אירוע מזכה לאחר ההתדיינות קמה לעובד עילת תביעה לפיצוי נוסף לאחר קרות האירוע המזכה, הגם שקיבל בהליך הראשון פיצוי כספי בגין אי ביטוחו בקרן פנסיה, בשיעור הפרשות שלא בוצעו או בשיעור אחר, או שהיה עליו לכלול בהתדיינות הראשונה גם את השווי הרעיוני של זכויותיו לפנסית נכות? בכל מקרה, שאלות אלה אינן מתעוררות במקרה הנדון, נוכח העובדה שלמרבה הצער המנוח חלה בעת שההליך הקודם התנהל, ולכן נשאר את ההכרעה בהן לעתיד, בנסיבות המתאימות" (סעיף 35 לפסק הדין, ההדגשות שלנו). גם במקרה דנן, בדומה **לענין איפראימוב**, לא עולה הצורך להכריע בשאלה זו. שכן, דין הבקשה לפיצול הסעדים להידחות, ולכן נותר את ההכרעה בה לעת מצוא.**

29. כמו כן, איננו מוצאים להידרש לשאלה, אשר הצדדים לא טענו לה, אם בהנחה וחלה תקנה 26 איזו נפקות יש לכך שהבקשה לפיצול סעדים הוגשה תוך כדי ניהול



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27124-12-23

התובענה השניה, כשבסעיף 26(ג) לתקנות נקבע כי יש להגיש את הבקשה "לא יאוחר ממועד הגשת התובענה הנוספת". משהצדדים לא טענו בעניין זה, ונוכח התוצאה אליה הגענו, לא נדרשו להיבט זה. לצורכי הדיון כעת נניח איפוא – מבלי להכריע - כי המדובר בסעדים שונים, כך שניתן להגיש בקשה לפיצול סעדים, וכי העובדה שהבקשה הוגשה תוך כדי ניהול התובענה הנוספת אינה מונעת דיון בה. בהינתן הנחות אלה דין הבקשה להידחות, וזאת נוכח הטעמים הבאים.

30. במסגרת שיקול הדעת אם ליתן היתר לפיצול הסעדים נקבע בפסיקה שיש לתת משקל לערכים של יעילות והגינות דיונית. וכך נאמר בעניין בן שפרוט:

"בהתאם להלכה הפסוקה, בבוא בית הדין לשקול בקשה למתן היתר עליו ליתן ביטוי לתכלית הראויה בדמוי יעילות דיונית והגינות דיונית כלפי הצד שכנגד, ואשר לפיה רצוי כי תובענות הנובעות מאותה עילה יתנהלו באופן מרוכז ולא לשיעורין. משכך, ראוי למנוע "מצב שבו אדם יתבע אך חלק מתביעה העומדת לו ויותר בידו זכות לתבוע בעתיד חלק נוסף ממנה. הגיונה של תקנה 26 לתקנות נעוץ ברצון ליעיל את ההליך המשפטי, למנוע מהנתבע להיטרד מספר פעמים בשל אותה עילה ולסיים במסגרת אחת ובמועד אחד את כל ההתדיינות העומדות בין הצדדים – שהתובע יכול היה לכלול אותן בתובענה הראשונה" (ראו ע"ע 300145/98 א. סוזי ו-76 אחרים - בטחון אזרחי (23.10.00)). לאור תכלית ראויה מתן היתר לפיצול הסעדים ניתן במקרים חריגים בלבד, ולא כדבר שבשגרה" (סעיף 8(ב) להחלטה).

במאמר מוסגר נעיר כי הגם שעל פי תקנה 26(ג) לתקנות ניתן להגיש את הבקשה לפיצול סעדים במסגרת התובענה הנוספת הרי שיש ערך רב לעובד ולמעסיק כאחד בהקדמת מועד הגשת הבקשה להיתר לפיצול הסעדים ומתן ההכרעה, ככל הניתן, בראשית ההליך הראשון. ערך זה נעוץ בכך שמושגת בשלב מוקדם של התובענה הראשונה וודאות דיונית, שהיא בעלת חשיבות עצומה לתובע ולנתבע כאחד. כך למשל, אם ככל שתידחה הבקשה לפיצול הסעדים שהוגשה בתובענה הראשונה, אזי העובד מודע לכך שעליו לפעול בהתאם לעקרון ריכוז העילה עוד בטרם התבררה התביעה הראשונה. בידו לפעול – באמצעות בקשה דיונית מתאימה – לתיקון כתב התביעה, וזאת ככל שהוא מבקש לתבוע סעד נוסף מגדרה או לחלופין לבקש לגרוע את העילה הנידונה מכתב התביעה, זאת על מנת שניתן יהא למצותה מאוחר יותר, בדומה לנעשה בעניין שון דוד. בין כך ובין כך, הוודאות הדיונית בעלת ערך רב מבחינת העובד, שכן היא מאפשרת לו לכלכל את צעדיו הדיוניים אם וככל שתידחה הבקשה לפיצול הסעדים. אם תתקבל הבקשה לפיצול הסעדים במסגרת



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27124-12-23

התובענה הראשונה, אזי המעסיק יהא מודע לכך שעליו לנהל את הגנתו בתביעה הנוכחית לא רק בראי הסעד הנתבע בה, אלא גם בראי סעדים פוטנציאליים נוספים אשר ניתן יהא לתובעם גם בהמשך, והינם עשויים להיות משמעותיים יותר.

31. במקרה דנן, הבקשה לפיצול סעדים הוגשה במסגרת התובענה השניה, וזאת לאחר שבתובענה הראשונה נפסק לעובד תשלום חלף ההפקדות החסרות. ייחודו של המקרה דנן הוא בכך שבהתאם לקביעתו העובדתית של בית הדין האזורי כבר במועד התביעה הראשונה היה העובד ער למצבו הרפואי, ולמצער היה בידו "קצה חוט" בנוגע להשלכה שיש למצבו הרפואי על כושרו לעבוד. נציין כי מבחן "קצה החוט" מיושם בדיני ההתיישנות, והוא מונע השעיית מירוך ההתיישנות מכוח סעיף 8 לחוק ההתיישנות. שכן, התובע מוחזק עקב קצה חוט זה כבעל כוח תביעה המאפשר הגשת התובענה במועד מוקדם יותר (השוו: ע"א 4114/96 **המאירי נ' הכשרת הישוב חברה לביטוח בע"מ**, פ"ד נב(1) 857). לטעמינו, קיומו של כוח תביעה מעין זה כבר במועד הגשת התביעה הראשונה משליך על היכולת המעשית לתבוע את הסעד של פיצוי אובדן גמלאות עתידי כבר בתביעה הראשונה, או למצער להגיש את הבקשה לפיצול הסעדים במסגרתה. לכן, בהקשר זה ההיקש מההלכות בהקשר לדיני ההתיישנות מתאים גם לענייננו. במקרה דנן, חרף ידיעת העובד על מצבו הרפואי והשלכתו האפשרית על כושר עבודתו, הוא לא תבע במסגרת התביעה הראשונה את הנזק בדמות הפסד גמלאות עתידי, ואף לא הגיש בגדרה בקשה לפיצול הסעדים. במילים אחרות, בנסיבות הענין שבפנינו לא היתה מניעה לרכז את כל הסעדים בתובענה הראשונה; למצער לבקש לגרוע את עילת הנזק הפנסיוני מהתובענה הראשונה בדומה לנעשה **בענין שון דוד**. משכך, בנסיבות ייחודיות אלה, לא מצאנו שנפל פגם בהחלטת בית הדין האזורי הדוחה את הבקשה למתן היתר פיצול סעדים שהוגשה במסגרת התובענה הנוספת.

32. ויודגש, בשים לב לייחודן של נסיבות המקרה דנן, איננו מביעים עמדה בשאלה מהו דין בקשה לפיצול הסעדים המוגשת בתביעה השניה כאשר לא ניתן לייחס לעובד בעת ניהול התביעה הראשונה ידיעה בהיקף כזה או אחר למצבו הרפואי והשלכתו האפשרית על כושר עבודתו. בתוך כך, איננו מביעים עמדה אם עסקינן בבקשה לפיצול סעדים או להגדלת הסעד (ראו סעיף 28 לעיל) ואיננו מביעים עמדה בשאלות הכרוכות בכך. את ההכרעה בשאלות אלה נותיר לעת מצוא.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27124-12-23

33. בשולי הדברים, נשוב ונדגיש טרם נעילה כי שעה שמוגשת תביעה שעניינה אי הפקדת דמי גמולים, טוב יעשה תובע אם ייתן דעתו לאפשרות לפיה בעתיד עלול להתרחש אירוע אשר יזכה אותו בגמלאות והוא עלול למצוא עצמו ללא כיסוי ביטוחי מלא עקב כך שהמעסיק הפר את חובתו להפקיד הפקדות פנסיוניות במלואן ובמועדן. כך למשל, ומבלי למצות, בידי התובע לרכז בתביעתו את כלל הסעדים בגין הפרת חובת ההפקדה הפנסיוניות במלואה ובמועד; לבקש סעד הצהרתי במסגרת התובענה הראשונה לפיו במקרה שיתרחש אירוע ביטוחי שלא יהא לו כיסוי מלא עקב כך שהמעסיק הפר את חובת ההפקדה הפנסיוניות במלואה ובמועדה הוא יהא זכאי לקבלת פיצוי בגין הפסד קצבאות; או למצער בידו להגיש עוד במסגרת התובענה שהגיש בקשה להתיר לו לפצל את סעדיו בעתיד במקרה שיתרחש אירוע ביטוחי כאמור.

34. סוף דבר – הערעור נדחה, ובנסיבות הענין אין צו להוצאות.

ניתן היום, ז' כסלו תשפ"ה (08 דצמבר 2024) בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

חני אופק גנדלר,
שופטת

רועי פוליאק,
שופט

אילן איטח,
סגן נשיאה, אב"ד

גברת נעמי זנדהאוז,
נציגת ציבור (מעסיקים)

גברת ורדה אדוארדס,
נציגת ציבור (עובדים)