

מי אמר סעיף 14 ולא קיבל? או: למה שווי החברה שלי צנח בבדיקת הנאותות? / אסנת נתאי, עו"ד*

כמעט כל מעסיק או עובד מכיר את "סעיף 14" ומעסיקים מקפידים בדרך כלל להחתים את העובדים על הסכמה ל"סעיף 14" - החתמה שמאז שנת 2008 כלל אינה נדרשת¹ - אולם בפועל, במקרים רבים ההתנהלות אינה נכונה ולא רק שנוצרים סכסוכים בעת פרישת עובדים אלא שכאשר חברה נמכרת, במסגרת בדיקת הנאותות מתגלים ה"בורות" התקציביים וגורמים לירידת שווי משמעותית לחברה.

בעבר, כשפוטר עובד, היה על המעסיק לשלם פיצויי פיטורין כמכפלה של השכר האחרון כפול מספר שנות העבודה, והעובד לא היה זכאי לכך אם התפטר. בעוד שהדבר מנע מעובדים להתפטר (ולכן לעיתים היו העובדים מתנהגים באופן שיביא לפיטוריהם), המעסיק נדרש לשלם סכום גבוה מכיסו בבת אחת ובמקרים רבים עמדו העובדים מול שוקת שבורה. כדי למנוע זאת, החל משנת 2008 הוחל על כל העובדים בישראל ההסדר (שעד אותה עת היה אופציונאלי) שבסעיף 14 לחוק פיצויי הפיטורים, שבאופן כללי מחייב הפרשות פנסיה ופיצויי פיטורים חודשיות על ידי המעסיק, קובע שעובד זכאי לסכומים בעת סיום העסקה, בין שהתפטר ובין שפוטר, ובתי הדין לעבודה הבהירו², שגם אם השכר עלה עם השנים, המעסיק אינו נדרש להשלים את הסכומים לגובה השכר האחרון והעובד זכאי רק לכספים המופקדים.

הנושא נהיה מורכב, כאשר המעסיק לא ביצע את כל ההפרשות המלאות מתחילת ההעסקה – בין מכיוון שהעובד התחיל לעבוד לפני שנת 2008 (כשהמנגנון הוחל על כל העובדים במשק), בין אם לא בוצעו הפרשות רציפות או שלא בהתאם לשכר המלא (בדרך כלל כשמעסיק מתעלם מחובתו להפריש בגין כל רכיב שכר קבוע, לרבות זכות קבועה לעמלות, בונוסים, או תשלומים קבועים אחרים), או אם המעסיק הפריש רק 6% לפיצויי פיטורים (במקום 8.33% הנדרש, כאשר החוק מחייב, משום מה, תשלום 6% בלבד - מנגנון תמוה שמונע את הוודאות שהחוק נועד לייצר לשני הצדדים). במקרים כאלה, המעסיק יידרש לשלם לעובד השלמה בעת סיום ההעסקה בהתאם לשכר האחרון אותו קיבל העובד. כך, למשל, במקרה שנדון בבית הדין לעבודה בתל אביב ביולי, 2024³, מעסיקה לא הפקידה באופן רציף ולא בהתאם למלוא רכיבי השכר ועל כן חויבה בהשלמת הפיצוי בהתאם לשכר חודש ההעסקה האחרון. במקרה אחר, שנדון בבית הדין הארצי לעבודה בנובמבר, 2017⁴, דובר בעובדת שהחלו לבצע לה הפרשות רק החל משנת 2008. בית הדין קבע שיש לבדוק מה מכפלת השכר האחרון כפול מספר השנים, להחסיר מכך את הסכום שקיים בקופה (לרבות רווחים שנצברו עם השנים) והמעסיק נדרש להשלים את ההפרש.

חשוב לציין, שהסוגיות מעלה חורגות מתחום דיני העבודה ומשפיעות בסופו של דבר על שווי החברה. בעסקת מיזוג או רכישה של חברה נושאים אלה עולים בבדיקת נאותות החברה ומשפיעים במקרים רבות על שווי החברה. באותו מקרה עשוי המעסיק להידרש להשלים בבת אחת סכומי עתק לכיסוי החשיפה מול העובדים או ששווי החברה ירד לפחות בסכום זה. כך או כך, חשוב מאוד להיות מלווה באופן שוטף בעורך דין בעל מומחיות בתחום, על מנת להבין אילו רכיבי שכר נדרשים להפרשה קבועה כל חודש לקופות, וכיצד להתייחס לעובדים שעליהם לא בוצעה הפרשה, ולהימנע על ידי כך מחשיפות בעתיד.

* עו"ד אסנת נתאי הינה חלק מצוות משרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com). עו"ד נתאי בוגרת הפקולטה למדעי החברה באוניברסיטה העברית בירושלים ובוגרת תואר במשפטים, בעלת תעודת גישור במשפחה מטעם מרכז גבים. אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך דין המתמחה בתחום זה בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו. לפרטים נוספים: 03-6093609, או באמצעות הדואר האלקטרוני: afiklaw@afiklaw.com

¹ חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963סעיף 14
² ע"ע (ארצי) 54355-08-23 מיכאל קרופ - אינטרווקס (מערכת אבטחה בע"מ) (26.04.2024), בית הדין הארצי לעבודה השופט אילן איטח, השופטת לאה גליקסמן, השופטת חני אופק גנדלר נציגת ציבור (עובדים) גבי יעל רון, נציג ציבור (מעסיקים) מר אברהם הוכמן - <https://he.afiklaw.com/caselaw/16612>
³ ע"ע 2279-09-21 יחסי פרידמן - ד.ו.ג דיאמנדס בע"מ (04.07.2024), בית דין אזורי לעבודה תל אביב, כבי השופטת, סגנית הנשיאה רות צדיק, נציג ציבור (עובדים) מר איתן קשמון נציג ציבור (מעסיקים) מר כפיר משה - <https://he.afiklaw.com/caselaw/16606>
⁴ ע"ע 39921-01-16 אילנה קאטר נ קרון קורת ישראל עמותה לפיתוח כלכלי (22.11.2017), כבוד השופטים רונית רוזנפלד, רועי פוליאק, חני אופק גנדלר, נציג ציבור (עובדים) מר ראובן רבינוביץ, נציג ציבור (מעסיקים) מר דן בן חיים - <https://he.afiklaw.com/caselaw/16619>

Who ordered §14 and didn't get it? or: Why did my company's value drop in the DD?/ Osnat Nitay, Adv.*

Almost any Israeli employer or employee is familiar with "Section 14" and employers usually ensure that employees sign an agreement to "Section 14" - a signature which since 2008 is redundant - but in practice, in many cases the conduct is not duly made and not only do conflicts arise when employees retire but when a company is sold, as part of the due diligence process, the budgetary "holes" are revealed and cause a significant decrease in value for the company.

In the past, when an employee was terminated, the employer had to pay severance pay as a multiple of the last salary multiplied by the number of years of work, and the employee was not entitled to this if he resigned. While this prevented employees from resigning (and therefore sometimes employees would behave in a manner that would lead to their termination), the employer was required to pay out of pocket a large sum at once and in many cases the employees had no one to cash from. To prevent this, commencing 2008, the arrangement in Section 14 of the Severance Compensation Law (optional until such time) was applied to all employees in Israel, and generally requires pension provisions and monthly severance compensation deposits by the employer, and sets that an employee is entitled to the deposited amounts upon termination, whether he resigned or was terminated. The Labor Courts made it clear that even if the salary has increased over the years, the employer is not required to complete the amounts to the level of the last salary and the employee is only entitled to the deposited funds.

The issue becomes complex when the employer did not duly make the full contributions from commencement of employment - either because the employee started working before 2008 (when the mechanism was applied to all employees), or failed to duly make monthly deposits based on the full salary (e.g. when the employer ignores setting aside amount for any fixed salary component, including a fixed right to commissions, bonuses, or other fixed payments), or if the employer set aside only 6% for severance pay (instead of the required 8.33%, when the law requires, for some reason, payment of only 6% - a puzzling mechanism that prevents the certainty that the law is intended to produce for both parties). In such cases, the employer will be required to pay the employee a supplement upon termination of employment based on the last salary. Thus, for example, in a case discussed at the Tel Aviv Labor Court in July, 2024, an employer did not deposit continuously and not based on the full components of the salary and was therefore required to complete the compensation according to the salary of the last month of employment. In another case, which was discussed at the National Labor Court in November, 2017, an employee commenced working before 2008. The Court found that it is necessary to check what is the product of the last salary multiplied by the number of years, subtract from this the amount that exists in the fund (including profits accumulated over the years) and the employer is required to pay the difference.

It is important to note that the issues raised go beyond the field of Labor Law and ultimately affect the value of the company. In a merger or acquisition of a company, these issues come up in the due diligence of the company and in many cases affect the value of the company. In that case, the employer may be required to pay huge sums at once to cover the exposure to the employees or the value of the company would decrease by at least this amount. Be that as it may, it is very important to be regularly accompanied by a lawyer with expertise in the field, in order to understand which salary components are required for a regular provision each month to the funds, and how to treat employees for whom the provision was not made, and thereby avoid exposure in the future.

*Osnat Nitay, Adv. is part of the legal team of Afik & Co. (www.afiklaw.com). Mrs. Nitay is a graduate of the Faculty of Social Sciences at the Hebrew University of Jerusalem and has a degree in law. She holds a family mediation certificate from the Gevim Center. This overview does not constitute any legal advice and it is recommended to consult a lawyer who specializes in this field before making any decision on the issues described in this overview. For more details: 03-6093609, or by e-mail: afiklaw@afiklaw.com