

15.11.2023

לכבוד:

עו"ד יהודה זמרת

היועץ המשפטי למשרד הפנים

באמצעות הדוא"ל ואתר התזכירים הממשלתי

הערות קו לעובד: תזכיר חוק עובדים זרים (תיקון מספר _____) (פיקדון לעובדים זרים), התשפ"ד-2023

הרינו מתכבדים להגיש את הערותינו לתזכיר שבנדון, שמפורסם בהמשך לפסק דינו של בית המשפט העליון בבג"ץ 6942/19 צ'באנו נ' שר הפנים מיום 12.7.2023 (להלן: פס"ד צ'באנו) אשר הוגש על ידנו בשם עמותת "קו לעובד" והאגודה לזכויות האזרח ובשם שני עובדי בניין שנפגעו מההסדר החקיקתי (עתירה של עובדת סיעוד שנפגעה מההסדר הותלתה ונמחקה בתוצאה דומה לאחר פסק הדין האמור).

כידוע, בית המשפט העליון קבע בדעת רוב כי פגיעתו של הסדר החילוט מפקדון עובדים זרים, בזכויות קוגנטיות ממשפט העבודה, היא קשה וחסרת תקדים בישראל ובעולם. דעת הרוב קבעה שיעילותו של הסדר החילוט בקידום יציאת עובדים מישראל במועד לאחר תום אשרתם אינה עולה באופן ברור מהנתונים שהציגה המדינה (ר' למשל סעיפים 59-64 ו-74 לחוות דעתה של כב' הנשיאה חיות). למעשה, אף כב' השופט סולברג שכתב את דעת המיעוט בפסק הדין הסכים עם דעת הרוב כי קיימים סימני שאלה אודות יעילות ההסדר, אלא שסבר שלבית המשפט אין במצב זה סמכות להתערב בהסדר שקבעה הכנסת; וכי תועלת ההסדר עולה מניתוח אנליטי שלו ולא בהכרח מההיבט האמפירי שלו (סעיפים 24-27 לחוות דעתו). כל שופטי ההרכב הסכימו, כי הסדר החילוט יצר פגיעות לא מוצדקות לפחות בחלק מהמקרים הפרטניים שהובאו בפני בית המשפט. נוכח האמור, קבעה דעת הרוב כי הסדר החילוט פוגע באופן ממשי ובלתי מידתי בזכות הקניין.

בנסיבות אלו, שימור הסדר החילוט – כחילוט שאינו נומינאלי אלא נעשה בשיעורים; באחוזים קבועים ללא הפעלת שיקול דעת, כך שגובה הקנס נגזר לא ממידת ההפרה של דיני הכניסה לישראל אלא דווקא ממידת העמידה בהם לאורך שנים; מבלי שקודם להחלטה נערך שימוע או יידוע של העובד; וכשמעשית קשה עד בלתי אפשרי להשיג על ההחלטה בדיעבד, בהינתן שההחלטה מתקבלת ערב עזיבת העובד את הארץ – ימשיך להביא לתוצאות לא מידתיות. פריסת החילוט על פני תקופה ארוכה יותר תוך הבטחת רבע מהסכום שנצבר בפיקדון אמנם מקהה את הפגיעה, אולם היא אינה משפיעה באופן משמעותי על מידתיותה: עדיין מדובר בהסדר פוגעני, שגם שנים לאחר שנחקק לא ברור אם הוא משיג את מטרתו (ובחלק מהענפים ברור שאינו משיג אותה), אך ברור שהוא מייצר פגיעות קשות שאינן מוצדקות. פגיעות לא מוצדקות אלו הן אינהרנטיות למנגנון האמור. קידום ההסדר לא יביא אם כן למטרתו: הסדר החילוט ימשיך שלא להשפיע על עובדים שבוחרים במודע להישאר בישראל שלא כדין, אך במקביל כן ימשיך לייצר פגיעות בלתי מוצדקות בעובדים שהשתחו בעזיבתם בנסיבות שלא מצדיקות חילוט.

נוכח האמור אנו סבורים כי אין לקדם את ההסדר, ולכל הפחות, יש לקדמו תוך הבטחת שיפור ניכר של המנגנון המוצע בו לשם הגנה על זכויות העובדים, כפי שנפרט. כאמור, לצד פגיעתו הקשה וחסרת התקדים של ההסדר בעובדי כפיים עניים, יעילותו לא הוכחה במשך השנים, כך לפי שופטי בית המשפט העליון. בנסיבות אלו אנו סבורים כי אין סיבה אמיתית לקדמו כפי שמוצע, פרט לרצון "להכאיב" למי שלאחר שנים של עבודה קשה, שתרמה משמעותית למשק הישראלי, נתפסים בו כמועדים להפר את דיניה. אנו קוראים לממשלה להימנע מקידום חקיקה המבוססת על תחושות בטן וניתוחים כלכליים אנליטיים (לא לו נתייחס להלן), ושהנתונים האמפיריים לא הוכיחו את יעילותה עד כה.

ככל שההסדר יקודם בכל זאת, הרי שפגיעתו הקשה מחייבת את התאמתו לתכליותיו; הכנסת איזונים מבניים, ולא רק שינויים "מספריים" הנוגעים לפריסת החילוט והבטחת סכום קטן מהפיקדון בסופו; ועיגון חובת השקיפות, היידוע וההשגה לעובדים שכספם מנוהל בו. כל זאת כדלקמן:

א. תיקון סעיף 1א(1ד)(3) המוצע – הרחבת שיקול הדעת והחריגים לביטול או הפחתת החילוט

1. סעיף 1א(1ד)(3) המוצע הוא העתקה של תקנה 8 הקיימת בתקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים זרים), תשע"ו-2016, אשר מהווה היום את "סעיף החריגים" המאפשר ביטול או הפחתת החילוט, מה שלכאורה מהווה איזון מסוים לפגיעה בזכויות העובדים.
2. אלא שנוסחה של תקנה 8 – ובהתאם, גם הנוסח המוצע כעת בחקיקה ראשית – הוא צר ביותר. הוא מאפשר ביטול או הפחתה באחד משני מצבים מוגדרים בלבד – או במצב שבו נבצר מעובד לעזוב את הארץ במועד, או במצב שבו ההשתתפות היא בטעות ובתום לב – ולאחר שבכל מקרה גם נמצא שמדובר בנסיבות שאינן מצדיקות חילוט מהפיקדון.
3. נוסח זה, שבמסגרת שני דיוני ועדת הפנים של הכנסת ממאי 2016 אודות אישור תקנות הפיקדון לא נערך אודותיו כל דיון מהותי, כמו גם יישומה של תקנה 8 בפועל במשך השנים, מלמדים שמדובר בדרך צר ביותר, שאינו כולל קשת רחבה של מקרים שבהם החילוט אינו מוצדק.
4. דוגמה למקרה שאינו מאפשר החרגה מההסדר תחת הנוסח האמור הוא עניינו של העותר 1 בפרשת **צ'באנו**, אשר נשאר בישראל מאחר שנפגע בתאונת עבודה ונקלע לסבך בירוקרטי משפוטרי בידי מעסיקו ונזקק לטיפולים רפואיים ולמיצוי זכויותיו מול המוסד לביטוח לאומי. גם כב' השופט סולברג סבר בחוות דעתו בפרשת **צ'באנו** שמקרה זה לא הצדיק את חילוט כספו. דוגמא אחרת היא עובדים שנאלצו להישאר בישראל שלא כדין על מנת לתבוע את זכויותיהם ממעסיקיהם שסירבו לשלם להם את המגיע להם, או אף לבקשת מעסיקיהם על מנת שאלו יוכלו לשלם את הכסף הנדרש וללא עירוב עורכי דין וערכאות (כך בפרט בידי משפחות של מטופלים פרטיים בסיעוד, הנדרשות לשלם סכומים גבוהים בבת אחת בתום ההעסקה, ולעתים נדרשים לקבל צווי ירושה).
5. דהיינו, קורה שעובדים נותרים בישראל שלא על מנת לעבוד בה שלא כדין אלא על מנת למצות זכויות, להסדיר עניינים רפואיים וכו'; ואף אם נסיבות אלו אינן מצדיקות מתן אשרה או שהישארות בישראל במצב זה אינה כדין, אין מדובר בנסיבות שחילוט חלק מהכסף יהיה צודק

או יקדם תכלית כלשהי. בכל מקרה, מובן כי אין סיבה שלא יופעל בנסיבות אלו שיקול דעת. יודגש שאי מתן שיקול דעת להכיר בסיטואציות כאמור כמקרים חריגים המצדיקים ביטול החילוט אף מייצר תופעות לוואי שליליות, כגון תמרוץ עובדים לעזוב את ישראל תוך הגשת תביעות נגד מעסיקיהם ומבלי למצות משא ומתן מחוץ לכתלי בית הדין או אף להמתין לתשלום שאמור להתבצע תוך תקופה קצרה. הדבר פוגע לא רק בעובד אלא גם במעסיקו ובמשפחתו וכמובן מכביד שלא לצורך על בתי המשפט.

6. דוגמה נוספת היא ההתנגשות של נהלי רשות האוכלוסין וההגירה עם דרישת היציאה. כך למשל, מטופל סיעודי יוכל להגיש בקשה מטעמים הומניטריים לפי סעיף 3א לחוק הכניסה לישראל, גם 150 ימים לאחר סיום עבודה אחרונה של עובד סיעוד, כלומר הרשות מכירה בפרק הזמן הזה כ"נסבל" מבחינתה על מנת להקל על מטופלים סיעודיים שמתקשים למצוא עובד/ת, אך בפועל בשלב זה כבר מתחילים לחלט כספים מכספי הפקדון של העובד.

7. כאמור, הנוסח המוצע אינו מותיר שיקול דעת לרשות האוכלוסין וההגירה לגלות גמישות והבנה, וככל שלעובד הייתה יכולת טכנית לצאת את ישראל ולא הייתה טעות בתום לב מצדו (שבפועל נבחנת ברף מאד גבוה בידי רשות האוכלוסין וההגירה), אין כל סמכות אפילו להפעיל שיקול דעת ולבטל או להפחית את החילוט.

8. נוכח האמור, אנו סבורים שככל שיקודם התזכיר, יש לאזנו במנגנון חריגים אמיתי, עם שיקול דעת, הרגיש לנסיבות. על מנת שלא להיקלע לרשימה סגורה ונוקשה, מוצע לשנות את נוסח הסעיף כך שבמקום התיבה "וכי בשל כך לא יהיה זה צודק לזקוף", יבוא "או כי בנסיבות העניין לא יהיה זה צודק לזקוף".

ב. התניית החילוט במתן התראה לפני תחילת החילוט

9. סוג נוסף של מקרים שבגינם ניכוי מהפיקדון אינו מוצדק, הוא כשהעובד כלל לא מודע לכך שהוא נדרש לצאת את הארץ וכי אשרתו בוטלה או לא הוארכה. יש להדגיש שבניגוד לאזרחים זרים אחרים, המגיעים ללשכות רשות האוכלוסין וההגירה לצורך חידוש אשרותיהם, מהגרי העבודה ברישיון אינם נמצאים בקשר ישיר עם הרשות. את אשרותיהם מאריכים לשכות תיווך או מעסיקים. לאשרה המודבקת בדרכונו של העובד אין משמעות, שכן מה שחשוב הוא הרישום הממוחשב במחשבי הרשות, שגישת העובדים אליו מוגבלת ביותר (מערכת המידע לעובדים מופעלת באנגלית בלבד, שפה שאינה נגישה לחלק ניכר ממהגרי העבודה – לעמדת רשות האוכלוסין וההגירה, התאמה שפתית של המערכת אמורה להיות מוסדרת במהלך שנת 2024).

בנוסף, בענפים העיקריים (סיעוד ובניין), שיעור ניכר מהעובדים ממשיך לעבוד כדין מעבר למגבלת 63 החודשים הקבועים בחוק הכניסה לישראל, בחסות "חריגים" שאינם חריגים כלל. הדברים מקבלים משנה תוקף בעת הנוכחית, בה החליטה המדינה לאפשר הארכות גורפות לתקופות שהיה של עובדים בישראל בצל המלחמה ועזיבת עובדים את הארץ.

10. משמעותם המצטברת של הדברים היא, שחלק מהעובדים שנפגעים מההסדר כלל אינם מודעים לכך שהם שוהים בישראל שלא כדין, שלא הוגשה בגינם בקשת הארכה או בקשה אחרת לאשרה, או מבינים זאת סמוך מאד למועד תחילת החילוט. אין מדובר בדוגמאות

תיאורטית – שניים מבין שלושת העובדים שבגינם הוגשו העתירות האמורות, שהו בישראל בזמן שסברו שהוגשו עבורם בקשות כאמור, מבלי לדעת מה באמת מצב בקשותיהם (שבדיעבד התברר שכלל לא הוגשו או נדחו מבלי שעודכנו).

11. ההסדר המוצע אינו מחייב שימוע או אף ידוע בטרם קבלת ההחלטה על החילוט. מתן הודעה מטרימה לפני תחילת החילוט היא עניין בסיסי הנובע לא רק מכללי הצדק הטבעי, אלא אף נדרש בהסדר שמטרתו היא בסופו של דבר לעודד יציאה כדין במועד ולא רק להתעשר בדיעבד על חשבון עובד שלא עשה זאת. כאמור, למיטב ידיעתנו, במהלך שנת 2024 צפויה רשות האוכלוסין וההגירה להשיק אפליקציה ייעודית למהגרי העבודה ברישיון, המותאמת לשפתותיהם, ואין כל מניעה להוסיף לאפליקציה זו הודעת התראה שתשלח באופן יזום ואוטומטי לעובדים, חודש לפני תחילת החילוט, על מנת שאלו יהיו מודעים למצבם ויוכלו לכלכל צעדיהם בהתאם.

12. נוכח כל האמור יש לקבוע במסגרת ההסדר, כי לא יבוצע חילוט מהפיקדון אלא אם נשלחה לעובד הודעה מראש בשפתו, המבהירה לו כי המועד לעזיבתו את ישראל פקע, וכי ככל שלא יעזוב את ישראל או יפעל להסדרת מעמדו בה ב-30 הימים הקרובים, יחול לגביו הסדר החילוט מהפיקדון.

ג. הבטחת יכולת אמיתית לעובד להשיג בדיעבד על החלטת החילוט

13. כאמור לעיל, אחת הבעיות המבניות בהסדר החילוט היא מועד קבלת ההחלטה – עם בקשת שחרור הכסף, ערב טיסת העובד. למעט במקרים חריגים של מי שהצליחו לקבל בשלב זה ייצוג מארגונים ללא מטרת רווח או שידם השיגה ייצוג בתשלום, לעובדים אין יכולת אמיתית להשיג על ההחלטה לאחר שהתקבלה שכן הם כבר עזבו את ישראל, והשגה, בפרט בפני ערכאות משפטיות, היא עניין סבוך ביותר בשלב זה.

14. קושי זה, שמעקר במידה רבה את מנגנון החריגים, נזכר כבר במסגרת הדיונים על תקנות הפיקדון בשנת 2016, וכן בפסקי דינם של חלק משופטי בית המשפט העליון בפרשת צ'באנו.

15. נוכח האמור יש לכל הפחות לאזן את הפגיעה שנגרמת כתוצאה מכך בקביעת מסלול מוסדר ונגיש להגשת השגות לרשות האוכלוסין מארץ מוצאו של העובד במערכת המותאמת לשפתו; וכן להגשת הליכים משפטיים מעשיים על ההחלטה מארץ מוצאו של העובד (למשל יצירת סמכות ייחודית לדון בהליכים אלו בהיוועדות חזותית; קביעה כי חילוט יעשה רק ביחס לעובד שלגביו נקבע, בהסכם בין מדינת ישראל לבין מדינת מוצאו, מנגנון לאופן הגשת הליכים כאמור ולקבלת ייצוג בישראל; וכיו"ב). הדבר אף יתמרץ את העובדים לצאת מהר ככל האפשר במקרה של מחלוקת, מבלי להאריך את שהותם בישראל, תוך ניהול ההליכים מארצותיהם.

ד. שינוי מנגנון החילוט מחילוט באחוזים לחילוט בסכום נומינאלי קבוע

16. גובה החילוט החודשי המוצע מופיע כאחוז קבוע – 5% או 10% מהפיקדון – כנגזרת מסכום הפיקדון. יוצא, שהחילוט החודשי יהיה גבוה יותר דווקא ביחס לעובדים שעבדו תקופה ארוכה יותר כדין (כלומר הופקד עבורם כסף משך תקופה ארוכה יותר), כך שהפגיעה בהם תהיה גדולה

יותר ביחס למי שעבדו כדין רק תקופה קצרה אך שהו בישראל ללא אשרה את אותו פרק הזמן, מה שמהווה עיוות ואף פוגע בשוויון (ר' פסק דינה של כב' השופטת ברק ארז בפרשת צ'באנו).

17. על מנת להימנע מעיוות זה, יש לזנוח את מנגנון ה"חילוט בשיעורים" ולהמירו לחילוט בסכום קבוע וידוע מראש, למשל תוך אבחנה בין סכומים לפי ענף, או סכום אחיד (כגון 4,000 ש"ח הנזכר בדוח ה-RIA כרווח החודשי של מי שיישאר לעבוד בישראל שלא כדין לאחר תום תקופת שהייתו החוקית).

18. עוד נציין, כי טבלת שיעור החילוט המוצעת בתוספת השלישית המוצעת אינה ברורה שכן להבנתנו לפי תוכנה ניכוי יכול להיות עד 90% מסכום הפיקדון, בעוד שלפי האמור בסעיף 1א(ד1) המוצע, לא ניתן לחלט מהפיקדון יותר מ-75% ממנו.

ה. איזון הפגיעה מהחילוט – ניהול חשבון הפיקדון באמצעות גוף פיננסי

19. לעמדתנו, על מנת לקדם את מידתיות ההסדר המוצע, יש להבטיח כי לצד הפגיעה שהוא יוצר, תהיה גם הטבה מסוימת לעובדים שיצאו את ישראל במועד.

20. כפי שנקבע בפסק הדין בעניין צ'באנו, וזאת על בסיס הודאות המדינה עצמה במסגרת ההליך, להסדר הפקדון אין אח ורע בעולם. גם בישראל אין דוגמה לשימוש בזכויות קוגנטיות, ודאי לא של אוכלוסיה מוחלשת, כבנות ערובה להכוונת התנהגות (ההסדר היחיד הוא שלילת פנסיה מחבר כנסת – הסדר ספציפי למי שהורשע בעבירות ביטחון חמורות).

21. הדוגמה היחידה כביכול להסדר דומה בישראל, היא מנגנון החילוט שנקבע ביחס לכספי הפיקדון של מבקשי המקלט ושנמצא כעומד במבחני החוקתיות בבג"ץ 2293/17 גרסגהר נ' הכנסת, ניתן ביום 20.4.2020.

אלא שזאת יש להדגיש: בפרשת גרסגהר נמצא כי ההסדר עומד במבחני המידתיות, משום שרובו המוחלט של החילוט שנקבע בו, חל ברובו על כספים שמופרשים לפיקדון מעבר לשיעור שנקבע ביחס לצו ההרחבה הכללי לפנסיה. בית המשפט העליון עמד, הן במסגרת פרשת גרסגהר והן במסגרת פרשת צ'באנו, על כך שההסדר שנקבע ביחס למבקשי המקלט טומן בחובו "גזר", ושמדובר בהיבט משמעותי, שכן מדובר בהסדר המקנה הטבה לעובדים שיוצאים במועד, וממילא מבטיח שהפגיעה בזכויותיהם שלפי צו ההרחבה הכללי לפנסיה תהיה יחסית קטנה.

22. גם אם אין כוונה או היתכנות לחיוב מעסיקי מהגרי עבודה המחוייבים בהפרשה לפיקדון בסכום גבוה מזה שנקבע בצווי ההרחבה רלוונטיים (על אף שהדבר עשוי היה לעודד העסקת עובדים ישראלים על פני הזמנת מהגרים, אינטרס ציבורי ראוי וחשוב), עדיין ניתן לפחות להבטיח "גזר" כלשהו – והוא ניהול החשבון כקרן פיננסית, כפי שהוגי ההסדר ראו לנגד עיניהם.

23. ניהול הפיקדון כחשבון פשוט בידי רשות האוכלוסין וההגירה (באמצעות בנק המזרחי, נכון להיום, שזכה במכרז) יצר בעיות רבות – היעדר נגישות העובדים למידע אודות כספם, חוסר יכולת לוודא הפקדה או אי-הפקדה מול הרשות, ובמיוחד – היעדר כל תשואה או השקעה על כספים, שחלקם מוחזק בחשבון משך שנים רבות. כידוע, כספי הפיקדון נצברים בחשבון

בערכם הנומינלי בלא כל תשואה. למרות שבמקור הפיקדון תוכנן להיות קרן, בסופו של דבר הוא הוקם כחשבון חסכון פשוט בתנאים מקפחים. לצד היעדר רובד ביטוחי לחשבון זה (על כך נעמוד בקצרה להלן) ולמיסוי הגבוה שחל על הכספים בעת משיכתם (15% מס בתוספת עמלות), הכספים בחשבון אינם מושקעים בכל אפיק סביר, בניגוד לכספי הפנסיה של עובדים ישראלים – וזאת למרות שחלק ניכר מהעובדים שלגביהם חל ההסדר עובדים בישראל כדין שנים ארוכות. לשם השוואה, תשואת כספים המופקדים בקרנות הפנסיה עבור עובדים ישראלים בתקופה מקבילה לזו של העותר השני בעתירה הנדונה, הגיעה בשנות עבודתו ל-127%. העותר, לאחר פסק הדין שהורה להשיב לו את הכספים שחולטו, קיבל אך את הכספים שהופקדו לו בערך הנומינלי בלבד בניכוי מס (מערכת להשוואת קרנות הפנסיה של רשות שוק ההון, ביטוח וחסכון ובה השוואה של התשואה הממוצעת בקרנות הפנסיה מפורסמת בקישור: <https://pensvanet.cma.gov.il>).

24. חלק מבעיות אלו אף מצאו ביטוי פסק הדין בפרשת צ'באנו, בהתייחסות שופטי ההרכב לכספים הרבים שלא נמשכו מהפקדון חרף עזיבת העובד את הארץ. יצוין עוד כי סוגיית התשואה על הכספים וחשיבות השקעתם, נדונה בסמוך לחקיקת ההסדר: ביום 28.6.2010 הקדישה ועדת העבודה והרווחה של הכנסת דיון רחב לקיפוח הכלכלי הטמון באגירת הכספים באופן זה. יו"ר הוועדה דאז, מר חיים כץ, פתח את הישיבה בוועדה באלה המלים:

"בדיון הקודם לא אישרנו את התקנות, כיוון שרצינו לדעת מה עושים בכסף המופקר של העובדים הזרים, כאשר אף אחד במערכת השלטונית לא רואה חשיבות איך לשמר אותו ואיך לדאוג לתשואות. אני רוצה לדעת, מה התחדש מאז, האם הכסף של העובדים הזרים קיבל ערך, האם מנסים להשקיע אותו ולשמר אותו." (עמ' 2 לפרוטוקול הדיון בוועדה).

25. משכך יש לטעמנו לקבוע כי הפיקדון ינוהל כקרן בלבד וששר הפנים יהיה מוסמך להעביר את הפיקדון הקיים והמערכת הקשורה בו לגורם מקצועי, בהתאם לתקנות שייקבעו, אשר ינהל את הכסף בהתאם להסדר שייקבע בתקנות ותוך השקעה אחראית של הכספים לטובת ייצור תשואה.

1. ביטוח אובדן כושר עבודה

26. בהמשך להערתנו הקודמת, ובמסגרת ניהול הפיקדון כקרן, ניתן וצריך לייצר הטבה משמעותית, מה שכונה "גזר" בעניין גרסהגר, אשר משתלבת בקביעות בית המשפט העליון בפרשות אחרות (ר' בבג"ץ 1105/06 קו לעובד נ' שר הרווחה (22.6.2014)), ולייצר לעובדים שכספם מופקד לקרן ביטוח אובדן כושר עבודה, ולהקצות לביטוח זה חלק מהסכום הנומינלי. ככל שיצירת ביטוח זה תדרוש הקצאת כספים נוספת, לטעמנו יש להשתמש בכספים שהצטברו בפיקדון (כתוצאה מהחילוט או בשל אי משיכה בחלוף 7 שנים), למימון, הקמה ויצירה של ביטוח אובדן כושר עבודה למהגרי עבודה שאיבדו כושר עבודה בישראל, בדומה לעותר 1 בפרשת צ'באנו. יצוין כי צעד זה יקרב את הכספים המופקדים בפיקדון לתכליתם המקורית, הסוציאלית.

27. בהקשר אחרון זה נוסיף, כי לטעמנו את יעוד כספי הפיקדון שלא נמשכו ממנו יש להותיר לתקנות, ולא לקבוע בחקיקה ראשית כמוצע כעת, וזאת על מנת לאפשר שינוי יעוד במידת הצורך ללא צורך בחקיקה ראשית, ובלבד שבחוק יובהר כי היעוד שייקבע בתקנות יהיה לטובת האוכלוסייה לה מיועד הפקדון.

2. השבת כספים שכבר חולטו ביתר ביחס להסדר המוצע, לפי ההסדר הקיים

28. לבסוף, אנו סבורים כי ככל שיקודם ההסדר המוצע, שהסכומים שיהיו ניתנים לחילוט מכוחו בהכרח נופלים מאלו שכבר חולטו, מחולטים או יחולטו עד ינואר 2024 מכוח ההסדר הקיים, הרי שיש לקבוע כי עובדים שכספם חולט מכוח ההסדר ה"ישן" יהיו זכאים לפנות לגורם שייקבע לשם השבת ההפרש שבין החילוט בפועל מכוח ההסדר שנפסל לבין הסכום שהיה מחולט מהם לו היה חל עליהם ההסדר החדש.

בכבוד רב,

אלעד כהנא, עו"ד
מחלקה משפטית
קו לעובד

מיכל תגיר, עו"ד
הקליניקה לזכויות עובדים
אוניברסיטת תל אביב