

**מאמר**

**מה במבזק**

מאמר  
■ מבוטח בקרן פנסיה ותיקה? 6 דברים שחייבים לזכור

■ **סוגיה בדיני עבודה**  
היעדרות עובדים ממקום עבודתם בזמן שבני זוגם משרתים במילואים

■ **תקצירי פסיקה**

**מבוטח בקרן פנסיה ותיקה? 6 דברים שחייבים לזכור**

מאת: נדב טסלר

**1. לא ניתן למשוך כספים מקרן פנסיה ותיקה**

צברתם זכויות במספר קרנות פנסיה ותיקות, מעוניינים לקבל קצבה מקרן אחת ואת השנייה למשוך? עזרו. במידה והסכום אותו תמשכו יעלה על 3 חודשי חיטון, משיכת כספים מקרן פנסיה ותיקה שבהסדר תמנע את זכאותכם לקבל קצבה מכל יתר הקרנות בהם נצברו לכם זכויות.

**2. יש לכם 60 ימים כדי להחליט האם למשוך כספים בפרישה**

כפי שראינו משיכת כספים מקרן פנסיה ותיקה שוללת את הזכאות לקבלת קצבה, אך מה קורה כאשר הפורש נמצא במצב רפואי קשה והוא מעדיף למשוך את הכספים על פני לקבל קצבה חודשית?

כזה היה מצבו של חוסך בקרן הפנסיה נתיב שהיה חולה בדמנציה וסרטן ולא הספיק למשוך קצבה ונפטר. ארבעת ילדיו שפנו לקרן הפנסיה ביקשו למשוך את הסכום של 790 אלף שקלים שנצבר לזכותו ונענו בשלילה.

מכיוון שהמנוח היה זכאי לפנסיית זקנה ואלמנתו שנפטרה שנה אחריו הייתה זכאית לקצבת שאירים, ארבעת הילדים אינם יכולים לקבל את הכספים ואלה יישארו בידי הקרן.

התקנון האחד קובע כי במידה וחלפו 60 ימים מחודש הזכאות הראשון לקבלת זקנה או 60 ימים מהמועד בו נותקו יחסי עובד ומעביד בין המבוטח לבין המעביד האחרון שביטח אותו בקרן, המאוחר מביניהם, לא ניתן עוד למשוך כספים שנצברו בקרן כסכום חד פעמי אלא לקבל קצבה חודשית.

**3. מה לעשות עם גידולי שכר?**

בקרנות הפנסיה הוותיקות כאמור אין משמעות לצבירה בתכנית, ישנה משמעות לשכר ממנו מפקידים לפנסיה. ולכן במטרה לצמצם את הגרעון העתידי של הקרנות הוותיקות נוספה מגבלה לגידולי השכר לקרן.

השכר המבוטח יכול לגדול ב-2% בשנה בתוספת המדד. מה יקרה לחוסך המבוטח בקרן בשיטת השנים האחרונות שהשכר שלו עלה מעבר ל-2% בשנה?

תעשה בדיקה לגבי גידולי השכר של העובד מחודש 10/2003. במידה והשכר הקובע יגדל מעבר ל-2% בתקופה יתרת הכסף "תלך לאיבוד".

**4. עובד שהגיע לגיל פרישה וצבר 70% לפנסיה**

בכותרת כתוב עובד, אך זה בעיקר רלוונטי לנשים שהספיקו לצבור 70% קצבה עד לגיל 62 וכעת ממשיכות להפקיד לקרן הפנסיה. בקרן פנסיה ותיקה כאמור לא ניתן לצבור יותר מ-70% לפנסיה, אז מה קורה עם יתרת ההפקדות? את יתרת הכספים תקבל העובדת שהם צמודים למדד.

האם כדאי להתחיל לקבל קצבה במקביל לעבודה? האם לדחות את קבלת הקצבה? או האם להמשיך הפקדות למוצר פנסיוני אחר וליהנות מהתשואות?

**5. עובד שהגיע לגיל פרישה אך טרם צבר 70% לפנסיה**

בכלל הקודם הנחנו מצב של אישה שהשלימה למעלה מ-35 שנות חיטון והגיעה לגיל פרישה. נבחן כעת מצב של גבר, נניח עולה שהגיע לארץ בשנות ה-70 וכעת הגיע לגיל פרישה אך עדיין לא השלים את מלא צבירת הזכויות. האם כדאי לו להמשיך לעבוד ולצבור זכויות עודפות לפנסיה?

בעבור כל שנת עבודה לאחר גיל הפרישה הוא יצבור 3% במקום 2% שצבר עד כה. אך מצד שני הוא מפסיד קצבאות אותן היה יכול לקבל כחוק.

**סיכום של דברים**

**צברתם זכויות במספר קרנות פנסיה ותיקות, מעוניינים לקבל קצבה מקרן אחת ואת השנייה למשוך? עזרו. במידה והסכום אותו תמשכו יעלה על 3 חודשי חיטון, משיכת כספים מקרן פנסיה ותיקה שבהסדר תמנע את זכאותכם לקבל קצבה מכל יתר הקרנות בהם נצברו לכם זכויות.**

**6. עובד שטרם הגיע לגיל פרישה וצבר כבר 70% לפנסיה**

ניגוד לעובד שהגיע לגיל פרישה ויכול לצאת לפנסיה עם 70% קצבה או פחות, עובד שטרם הגיע לגיל פרישה אינו יכול להתחיל לקבל קצבה והוא אינו יכול עוד להגדיל עוד את שיעור הקצבה. מה עליו לעשות? המשך ההפקדות עשוי להשפיע על אופן חישוב השכר הקובע לפנסיה. אך מנגד הוא מפסיד את ההפקדות החודשיות ואת התשואה עליהן.

**בשורה התחתונה**

החלטות העוסקות בקרן פנסיה ותיקה, הפסקת הפקדות, הגדלת שכר או מועד תחילת קבלת הקצבה מחייבות התייעצות עם איש מקצוע שידע לבחון את היסטורית ההפקדות שלכם לתכנית ולתכנן יחד אתכם קדימה את המשך ההפקדות.

קבלת החלטות באופן אחר, עשויה להשפיע על גובה הקצבה שתקבלו או על אובדן של אלפי שקלים בפרישה.

**הכותב - בעל רישיון משווק פנסיוני, משמש כסמנכ"ל מקצועי ב'הלמן-אלדובי פנסיה וגמל', מרצה במכללת נתניה ובעל הבלוג: פנסיוני, להבין את הפנסיה**

**סוגיה בדיני עבודה****היעדרות עובדים ממקום עבודתם בזמן שבני זוגם משרתים במילואים****עו"ד דנה להב**

סעיף 7(ג) לחוק עבודת נשים, התשי"ד - 1954 (להלן: "החוק") מונה מספר מצבים אשר בגינם קיימת לעובדת זכאות להיעדר ממקום עבודתה.

בהתאם לתיקון מס' 58 לחוק (\*), עובדת תהא רשאית להיעדר ממקום עבודתה שעה אחת ביום, בתקופה שבה בן זוגה שוהה בשירות מילואים, כהגדרתו בחוק שירות המילואים, התשס"ח-2008, החל ביום הראשון לשירות, בהתקיים מספר תנאים מצטברים:

1. תקופת המילואים של בן הזוג לא תפחת מ- 5 ימים רצופים.
2. לעובדת ילד שטרם מלאו לו 13 שנים.
3. העובדת מועסקת במשרה מלאה כנהוג במקום עבודתה.
4. העובדת הודיעה למעסיקה על מימוש הזכות, והציגה לפניו אישור המעיד על שירות המילואים של בן זוגה.

לא ניתן לקבל את זכות ההיעדרות עקב שירות מילואים של בן הזוג במקביל לזכויות נוספות המקצרות את יום העבודה של העובדת (כגון: מימוש הזכות לשעת הורות לפי הוראות סעיף 7(ג)(3) לחוק).

ראש רשות ביטחון (שרות הביטחון הכללי, המוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים, משטרת ישראל, שירות בתי הסוהר או הרשות הארצית לכבאות והצלה), רשאי בהחלטה מנומקת בכתב לקבוע כי הוראות אלה לא יחולו על חלק מעובדי אותה הרשות, בשל צורך מבצעי חיוני.

במידה והעובדת זכאית להיעדר מעבודתה פחות משעה ביום, היא תהיה זכאית להיעדר מעבודתה ביתרת הזמן שבין ההסדר הנהוג במקום עבודתה, ובין שעה אחת.

ההיעדרות המותרת לפי התיקון לחוק היא בנוסף על ההפסקות על פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א - 1951 ואין מנכים אותה משכר עבודה.

יצוין, כי הוראות אלה יחולו גם על עובד שבת זוגו שוהה בשירות מילואים.

(\* סעיף חוק זה תוקן במסגרת חוק עבודת נשים (תיקון מס' 58), התשע"ז-2017, אשר נכנס לתוקף ביום 3.7.2017.

**הכותבת - עורכת-דין ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ. אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**

**סיכומם של דברים**

**בהתאם לתיקון מס' 58 לחוק עבודת נשים, עובדת תהא רשאית להיעדר ממקום עבודתה שעה אחת ביום, בתקופה שבה בן זוגה שוהה בשירות מילואים, כהגדרתו בחוק שירות המילואים, התשס"ח-2008, החל ביום הראשון לשירות, בהתקיים מספר תנאים מצטברים**

**תקצירי פסיקה חדשה**

**ביה"ד הארצי פסק כי "הלכת הטיפים" החדשה תלויה בקשר התעשייתי ואין להחילה במקרה שמדובר בטיפים שקיבל העובד באופן וולונטרי מלקוחות המספרה**  
**ע"ע 18024-12-18, יורם אביחסרה נגד יעקב זכאי. ניתן ביום 19.5.19, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד השופטים אילן איטח, סיגל דוידוב-מוטולה וחני אופק-גנדלר**



העובד הועסק כמעצב שיער במספרה בבעלות המעסיק במשך כ- 7 שנים עד שפוטר. העובד טען בתביעתו כי עבד בהיקף משרה מלאה ובנוסף לכך ביצע שעות נוספות רבות בהתאם לשעות פתיחת המספרה. בהתאם לכך תבע הפרשי שכר מינימום, גמול שעות נוספות, פיצויי פיטורים וכן זכויות סוציאליות בהתאם להיקף משרה מלא. לעומת זאת המעסיק טען כי העובד הועסק במשרה חלקית בלבד. כמו כן נטען כי במסגרת עבודתו קיבל העובד "טיפים" מלקוחות ועל כן יש לקחת אותם כחלק משכרו לאור הפסיקה האחרונה של בית הדין הארצי. ביה"ד האזורי לעבודה, בחן את שאלת היקף המשרה וציון כי לא הוגשו דו"חות נוכחות מצד מי מהצדדים. בית הדין האזורי קבע כי העובד עבד בשעות הנוספות אך לא ניתן לקבוע את היקף השעות הנוספות המדויק מאחר שאין לעובד ראשית ראיה לביסוס טענתו כגון רישום ידני של שעות העבודה לכן לא ניתן לקבל את גרסתו ויש להעביר את נטל השכנוע וההוכחה על כתפי המעסיק. בית הדין פסק לזכות העובד את סכום השעות הנוספות שמותרות מבחינת החוק. על קביעה זו הגישה המעסיקה ערעור לביה"ד הארצי לעבודה. ביה"ד הארצי לעבודה פסק כי גם אם אין תיעוד כחוק של שעות העבודה הדבר לא יקנה לעובד באופן אוטומטי זכאות לגמול שעות נוספות על ידי היפוכו של הנטל על כתפי המעסיק, כלומר, כאשר קיימת מחלוקת בין המעסיק והעובד בנוגע לשעות עבודה הנוספות יידרש העובד להעמיד גרסה עובדתית ביחס להיקף המשרה הרגיל וביחס להיקף השעות הנוספות לפי מהות המחלוקת. ביה"ד הארצי החזיר את התביעה לבית הדין האזורי בנימוק שאין די בהתבסס רק על תלושי השכר על מנת לקבוע בסוגיית השעות הנוספות ועל מנת שביה"ד האזורי יקבע אם הוא השתכנע ואם לאו בסוגיית העסקת שעות נוספות של העובד. בנוגע להחלת "הלכת הטיפים" ביה"ד הארצי לעבודה פסק כי היא תלויה בקשר התעשייתי ואין להחילה במקרה שמדובר בטיפים שקיבל העובד באופן וולונטרי מלקוחות המספרה.

**יחסים עכורים במקום העבודה מהווים שיקולים ענייניים ורלוונטיים בעת פיטורי עובדים**

**סע"ש 31498-04-16, ענת שטיינפלד נגד חיים שבבו. ניתן ביום 10.12.2018, בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה, ע"י כבוד השופטת איריס רש**

העובדת הועסקה כחתמת ביטוח אלמנטרי על ידי הבעלים והמנהל של סוכנות ביטוח העוסקת במכירת פוליסות ביטוח שונות במקביל לחתמת ביטוח נוספת. לאחר שהעובדת שבה מחופשת הלידה, היא חזרה להיקף של חצי משרה ולאחר מכן זומנה לשיחת שימוע ע"י המעסיק. לטענת העובדת המעסיק הפר את חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 בכך שלא נתן לה הזדמנות אמיתית לחזור ולהשתלב בעבודה לאחר תום חופשת הלידה וכי לא הייתה הצדקה לפיטוריה וכי אין ממש בטענת המעסיק בדבר חוסר השתלבותה מבחינה חברתית. העובדת תבעה בין היתר פיצוי בגין העדר שימוע, ופיצוי בגין אי מתן הודעה בדבר תנאי עבודה. בית הדין ציון כי הוכח כי העובדת פוטרה על רקע היחסים העכורים בינה לבין עובדת אחרת, מה שהוביל למערכת יחסים עכורה שפגעה בעבודה. עוד נקבע כי העובדת פוטרה משיקולים ענייניים ורלוונטיים הנוגעים ליחסים העכורים בינה לבין החתמת שעבדה לצידה. צוין כי מותר למעסיק ובפרט בעסק קטן כדוגמת העסק של העובד, לעמוד על קיומה של איריה נעימה וחיובית בעבודה ולדרוש מהעובדים לקיים יחסים טובים ונטולי מריבות וחיכוכים עם יתר העובדים. מעסיק לא צריך להתעסק ו/או להפנות אנרגיה למריבות בלתי פוסקות ו/או ויכוחים בין העובדים. למותר לציין כי מריבות בין העובדים פוגעות בתפוקת העבודה. לאור האמור, תביעתה של העובדת נדחתה במלואה ונקבע כי העובדת תישא בהוצאות המעסיק בסך של 10,000 ש"ח.

**תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד ראובן בבדל'נוב ועו"ד מורן טימן גוגול**  
**נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: עידו דבס**

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**