

סוגיות בדיני עבודה

הזכות לבחור את מועד קבלת הקצבה

מאת: יועץ פנסיוני C.L.U איציק בן-ארויה

לאחרונה אני נתקל יותר ויותר בשאלה אם אפשר לבחור לקבל קצבה מקופה אגב המשך עבודה? והשאלה מתרחבת – האם אפשר לבחור לקבל קצבה אגב המשך עבודה, וגם להמשיך להפקיד לאותה הקופה? התשובה לשתי השאלות חיובית. ננסה לענות עליהן בקצרה, כיוון שהיריעה רחבה ומורכבת, לא נתייחס הפעם לכדאיות של פעולה זו, שכן אין תשובה אחת המתאימה לכולם, והכדאיות תלויה במשתנים אישיים רבים, בסוגי הקופות של העובד ועוד, כך שלא ניתן לקבוע באופן גורף אם זה כדאי או לא לכלל האוכלוסייה.

התשובה לשאלה הראשונה ברורה – אפשר לבחור לקבל קצבה מקופה החל מגיל 60 (יגיל פרישה מוקדמת), תוך המשך עבודה וקבלת שכר מהמעסיק. בנקודה זו נדגיש, שעל העובד לגשת לפקיד השומה ולערוך תיאום מס, ולהעביר למעסיק ולקופה המשלמת קצבה, הנחיות בדבר שיעור המס שעל כל משלם לנכות מההכנסה.

דוגמה בולטת ושכיחה לבחירה בקבלת קצבה והמשך עבודה, קיימת אצל נשים בגיל פרישה - 62, המבוטחות בקרן פנסיה ותיקה שבהסדר, והגיעו למלוא זכויות הפנסיה שלהן, 70% (וגם אם לא). בגיל פרישה אישה זכאית לקבל מהקרן קצבת זקנה בשיעור המלא של הזכויות שצברה, וכן היא רשאית להמשיך לעבוד ולקבל שכר, ומאחר ולא הגיעה ל"גיל פרישה חובה" - 67, על המעסיק חלה חובת הפקדה לקופה על שמה. במקרה זה, יש לפתוח קופה חדשה, מאחר וקרן ותיקה לא מאפשרת המשך תשלומים במקביל לקבלת קצבת זקנה. הערה, מאחר והאישה הגיעה ל"גיל הזכאות" (מקבלת קצבה וגם הגיעה לגיל פרישה), היא רשאית להגיש בקשה לקיבוע זכויות באמצעות טופס 161ד', וליהנות מפטור מסוים על קצבת הזקנה. לא נרחיב על כך כעת.

ומה לגבי המשך הפקדה לקופה אגב קבלת קצבה ממנה? אפשרות זו עולה בעיקר ע"י שכירים, המבקשים להמשיך לעבוד אחרי גיל פרישה (לדוגמה בעלי שליטה בחברות), או שכירים המבקשים לקבל קצבה מפוליסה/קרן פנסיה חדשה מגיל 60 ואילך, אגב המשך עבודה, והם מבקשים שהמעסיק ימשיך להפקיד תשלומים שוטפים לאותה הקופה. האם זה אפשרי? כאמור, גם כאן התשובה חיובית - אין מניעה חוקית, תקנונית, או תחיקתית המונעת מקופה לקבל תשלומים שוטפים, אגב תשלום קצבה מהצבירה הקיימת בקופה. אלא מה? כאן יש להבחין במקור הכספים לקבלת הקצבה, שכן העובד לא סיים עבודתו אצל המעסיק, וכספי הפיצויים לא עומדים לרשותו. יחד עם זאת, המעסיק רשאי לאשר לקופה לשלם לעובד קצבה גם מכספי הפיצויים. על העובד לגשת לפקיד השומה עם אישור המעסיק, ועם אישור הקופה לגבי הקצבה אותה הוא צפוי לקבל, ופקיד השומה יאשר לקופה לשלם לעובד קצבה, לרבות מכספי הפיצויים.

מה למדנו? שזכות הבחירה של העובד לגבי מועד קבלת הקצבה מקופה, אפשרית החל מגיל 60, וזכותו לבחור להמשיך לעבוד, לרבות המשך הפקדה לאותה הקופה. ככל שהעובד בחר באפשרויות האמורות, עלינו בעלי הרישיון הפנסיוני, לסייע לו לבחון את האפשרויות העומדות בפניו, לצד הצגת המשמעויות הכלכליות של קבלת קצבה בגיל פרישה מוקדמת, לרבות עניין תיאום המס, אי הזכאות לקבלת פטור על הקצבה ועוד.

הכותב - יועץ פנסיוני, בעלים של "איציק בן ארויה ליווי פנסיוני בע"מ", חברה העוסקת ביעוץ פנסיוני לחברות ולפרטיים, וכן בהדרכות מקצועיות בתחום הביטוח, הפנסיה והגמל. מנהל אקדמי בהכשרת יועצים ומשווקים פנסיוניים בגופים מוסדיים ונמנה עם מומחי חברת "חשבים ה.פ.ס. - מידע עסקי בע"מ"

מה במבזק

סוגיות בדיני עבודה

- הזכות לבחור את מועד קבלת הקצבה
- דמי פגיעה בעבודה לעובד שכיר מעל גיל 70

חוזר

- בעקבות פעילות של משרד העבודה והרווחה: קנס של יותר מחצי מיליון ש"ח לחברה ולמנהליה שלא שילמו שכר מינימום

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

האם אפשר לבחור לקבל קצבה אגב המשך עבודה, וגם להמשיך להפקיד לאותה הקופה? התשובה לשתי השאלות חיובית. ננסה לענות עליהן במאמר זה.

דמי פגיעה בעבודה לעובד שכיר מעל גיל 70**השאלה:**

עובד שכיר מעל גיל 70 מקבל קצבת נכות מעבודה עקב פגיעה בעבודה בעבר. אותו שכיר המשיך לעבוד ונפגע פעם נוספת בתאונת עבודה. האם הוא זכאי לדמי פגיעה בעבודה בגילו או להגדלת שיעור הנכות מעבודה שהוא כבר מקבל?

מערכת כל מס משיבה:

לעניין דמי פגיעה ונכות מעבודה אין מגבלת גיל. אם הפגיעה תוכר, השכיר יהיה זכאי לדמי פגיעה (אין משמעות להיותו מקבל קצבת נכות מעבודה). מדובר בפיצוי על אובדן שכר עקב הפגיעה.

לעניין נכות מעבודה - אם תיקבע לו נכות בגין הפגיעה החדשה הוא יהיה זכאי לקצבת נכות או למענק בנוסף.

במקרים מסוימים ניתן לבקש צירוף נכויות.

התשובות אינן מהוות תחליף לייעוץ משפטי, ואין המומחים המשיבים או המערכת אחראים לתוצאות השימוש בהן. אין במידע המופיע באתר "כל מס" 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.

חוזר**בעקבות פעילות של משרד העבודה והרווחה: קנס של יותר מחצי מיליון ש"ח לחברה ולמנהליה שלא שילמו שכר מינימום**

ביום 16.9.2019 פרסם משרד העבודה והרווחה הודעה לפיה בעקבות חקירה שערך האגף לאכיפה פלילית בזרוע העבודה במשרד העבודה והרווחה, הוטל קנס של יותר מחצי מיליון ש"ח לחברה ולמנהליה שלא שילמו שכר מינימום. להלן עיקרי ההודעה:

בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב גזר על חברת יהלום תעשיות ניקוי בע"מ ועל שני מנהליה, אב ובנו, לשלם סכום כולל של 507,000 ש"ח על הפרת זכויות עובדים והפרעה למפקח עבודה בביצוע עבודתו.

מדובר בחברה שעוסקת ביבוא, ייצוא, סחר ושיווק מוצרי ניקיון שפעלה באזור תעשייה קרני שומרון. החברה העסיקה עשרה עובדים תושבי הרשות הפלסטינית, מבלי ששילמה להם שכר מינימום כקבוע בחוק. עבירה של אי תשלום שכר מינימום נמנית על העבירות החמורות ביותר מבין חוקי העבודה הסוציאליים. על פי קביעת כב' השופטת יפית מזרחי-לוי, מהראיות עלתה תמונה ברורה שאין כל ספק לגביה, כי עשרת העובדים שעניינם נבחן במסגרת התביעה לא השתכרו שכר מינימום וזאת, בניגוד לחוק. חלקם השתכרו שכר נמוך של ש"ח 9 לשעה בלבד, במשך שנים רבות - חלקם אף בתקופה של למעלה מ-10 שנים.

בית הדין הרשיע את החברה ומנהליה, וגזר על החברה סכום של 250,000 ש"ח בגין אי תשלום שכר מינימום לעשרה עובדים, ועל 2 מנהליה, שהיו בעלי אחריות נושאי משרה ולא עשו ככל שניתן למנוע את העבירות, נגזרו סה"כ עוד כ-52,000 ש"ח בגין עבירה זו. בנוסף, וכפי שהתבקש בכתב האישום שהגישה עו"ד רים סויד מהלשכה המשפטית בזרוע העבודה במשרד העבודה והרווחה, ביה"ד אף הורה לחברה ולמנהליה לשלם לעובדים שעניינם נדון בביה"ד פיצויים ע"ס 190,000 ש"ח וזאת, על מנת להקנות לעובדים סעד יעיל ומהיר כנפגע עבירה. עבירה נוספת בה הורשעו 2 מנהלי החברה והחברה עצמה היא הפרעה למפקח עבודה להשתמש בזכויותיו, בכך שלא המציאו מסמכים למפקחי המאשימה ואף לא התייצבו לחקירה על פי דין תוך מודעות לכך שאינם ממלאים את דרישת מפקח העבודה. על עבירה זו נגזר על המנהלים ועל החברה לשלם 15,000 ש"ח. כמו כן החברה ומנהליה התחייבו להימנע מביצוע עבירה על חוק שכר מינימום בתוך 3 שנים ממועד גזר הדין.

ההודעה במלואה נמצאת באתר "כל עובד" www.koloved.net.

סיכום של דברים

לעניין דמי פגיעה ונכות מעבודה אין מגבלת גיל. אם הפגיעה תוכר, השכיר יהיה זכאי לדמי פגיעה (אין משמעות להיותו מקבל קצבת נכות מעבודה). מדובר בפיצוי על אובדן שכר עקב הפגיעה.

סיכום של דברים

ביום 16.9.2019 פרסם משרד העבודה והרווחה הודעה לפיה בעקבות חקירה שערך האגף לאכיפה פלילית בזרוע העבודה במשרד העבודה והרווחה, הוטל קנס של יותר מחצי מיליון ש"ח לחברה ולמנהליה שלא שילמו שכר מינימום.

תקצירי פסיקה חדשה



אושרה תביעה ייצוגית בגין דרך תשלום דמי חופשה על פי חלקיות משרה ולא לפי ימי עבודה

ת"צ 18-01-43356, דור בריגה 'נ' ריקושט 3000 בע"מ. ניתן ביום 28.05.19, בבית הדין האזורי לעבודה ת"א-יפו, ניתן על ידי כבוד השופטת עידית איצקוביץ

העובד עבד בחברה במשרה חלקית. העובד ביקש לברר כיצד נצברים ימי החופשה אצל המעסיקה, על כן פנה אל חשבת השכר ותשובתה היתה "לפי וותק ומשרה יחסית". העובד טען כי חישוב פדיון חופשה לפי וותק והיקף משרתו הוא חישוב שגוי, וזאת מאחר והיקף המשרה אינו רלוונטי לצבירת ימי החופשה, על כן פנה לבית הדין והגיש תובענה ייצוגית על הפרת חוק חופשה שנתית. המעסיקה טענה כי אין היגיון בשיטת החישוב של ימי חופשה של העובד, והמחוקק לא התכוון לכך עת חוקק את חוק חופשה שנתית. כמו כן, טענה כי חישוב ערכו של יום חופשה, אשר שולם לעובד בסוף תקופת עבודתו, עולה על החישוב הקבוע בדין. כך שלמעשה לא נגרם לו כל נזק. בית הדין החליט לאשר את פתיחת התובענה ולעניין חישוב החופשה נקבע כי השאלה שבמחלוקת קשורה לפרשנות של סעיף 3 לחוק חופשה שנתית, עת מדובר בעובד במשרה חלקית. הפרשנות המילולית הברורה של הסעיף היא כי מי שהשלים 240 ימי עבודה בשנת העבודה הראשונה יהיה זכאי ל-14 ימי חופשה, ואם עבד פחות מכך, יהיה זכאי לחלק היחסי. אין שוני בין ימי החופשה אשר צובר עובד במשרה מלאה לבין אלה של עובד במשרה חלקית. על כן, לא יכולה להיות מחלוקת כי בעת חישוב צבירת ימי החופשה של העובד ושל כלל העובדים, פעלה המעסיקה בניגוד להוראות סעיף 3 לחוק חופשה שנתית, עת לקחה בחשבון את אחוז המשרה. נפסק כי הוכח שהמעסיקה חישבה את הזכאות לחופשה של העובד ויתר עובדיה במשרה חלקית שלא בהתאם לסעיף 3 לחוק חופשה שנתית, אלא בהכפלה באחוז המשרה. בית הדין הוסיף כי הפגם היה נרפא אילו המעסיקה הייתה משלמת לפי ערך של יום חופשה מלא. בית הדין קבע כי קיים יסוד סביר כי התובענה הייצוגית תוכרע לטובת הקבוצה ואישר במסגרת התובענה הייצוגית סעד של פיצוי כספים.

התראה ארוכת זמן ורציפה טרם הפיטורין אינה מייטרת שימוע

ס"עש 17-05-8210, אבנר גולן 'נ' ענבר מרחב ג'י פרסום ושיווק בע"מ. ניתן ביום 11.06.19, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב יפו, ע"י כבוד השופט דורי ספיבק – אב בית הדין

עובד אשר עבד שנתיים ושבעה חודשיים בחברה ופוטר ללא שימוע, בטענה שלאורך זמן המעסיקה העבירה לו מסרים באשר לחוסר התאמתו לתפקיד ובכך קיימה מעין שימוע. העובד תבע פיצוי בסך 35,000 ₪ בגין העדר שימוע הקבוע בדין. מנגד, המעסיקה טענה כי הודיעה לעובד מספר רב של פעמים בגין התנהלות לא תקינה שלו. כמו כן, נערכו שיחות רבות של חוסר שביעות רצון מהעובד ויש לראות בכך שימוע. בית הדין קבע כי אין תוקף לשיחות חוסר שביעות רצון שקיימה המעסיקה ואין לראות בכך מעין שימוע. נקבע כי היה על המעסיקה לקיים שימוע על פי דין ומאחר ולא קיים שימוע כדיון, על המעסיקה לשלם לעובד פיצוי מופחת בסך 10,000 ש"ח. בנסיבות העניין סבר בית הדין שנכון הוא להביא בחשבון לזכותה של המעסיקה את העובדה כי היא לא מיהרה לפטר את העובד, נתנה לו מספר הזדמנויות להשתפר לאחר תקלות משמעותיות שהתגלו בעבודתו, ואף הודיעה לו על התנהלותו הלא תקינה. בנוסף, חויבה המעסיקה בתשלום חלף הודעה מוקדמת בסך 11,780 ש"ח.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד רן בינות ועו"ד עידו סמולר

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

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.