

**מאמר**

**מה במבזק**

**מאמר**

■ משיכת כספים מקופה מרכזית לפיצויים

**סוגיות ביני עבודה**

■ היעדרות עובד ביום ירושלים

■ זכאות עובד לא יהודי שבחר בחגי עדתו לתשלום עבור חג עיד אלפיטר (חג הפסקת צום רמדאן)

**תקצירי פסיקה**

**סיכומם של דברים**

**קופה מרכזית לפיצויים היא קופה בבעלות המעסיק אליה הופקדו כספי פיצויים בלבד. מעסיקים שעדיין מחזיקים בקופות אלו נדרשים להסדיר את אופן השימוש בכספי הפיצויים שנותרו בקופה.**

**משיכת כספים מקופה מרכזית לפיצויים**

מאת: נדב מסלר

**קופה מרכזית לפיצויים היא קופה בבעלות המעסיק אליה הופקדו כספי פיצויים בלבד. מעסיקים שעדיין מחזיקים בקופות אלו נדרשים להסדיר את אופן השימוש בכספי הפיצויים שנותרו בקופה.**

במטרה להבטיח את זכויות העובדים הוקמו במהלך שנות ה-60 קופות פיצויים. קופות הפיצויים נחלקו לשניים:

**קופות אישיות לפיצויים** – קופות על שם העובד אליהן בוצעה הפקדה לרכיב הפיצויים בשיעור של 2.33%.

**קופות מרכזיות לפיצויים** – קופות שנרשמו על שם העסק ואליהן הופקדו הפיצויים לכלל העובדים. **מה זה קופה מרכזית לפיצויים?**

קופה מרכזית לפיצויים היא קופה בבעלות המעסיק אליה הופקדו כספי פיצויים בלבד. המשמעות המעשית של הקופות המרכזיות הינה בעצם היות "המעסיק" הבעלים והמוטב בכספים ולפיכך, השליטה באירוע של פרישה וחובת תשלום פיצויים לעובד נשארת בידו. לכן העדיפו המעסיקים לפתוח קופות מרכזיות לפיצויים על פני פתיחת קופות אישיות הרשומות על שם העובד.

מעבר לכך, מאחר והקופה המרכזית לפיצויים אינה בבעלות העובדים ואין חובה להפקיד בהתאם לשכר העובדים שאצל המעסיק, הסדירו הכללים את שיעורי ההפקדה ואת דרכי החיוב במס בשל הפקדה עודפת שמעבר לנדרש בקופה המרכזית לפיצויים.

בעקבות תיקון 3 והעדפת החיסכון לקצבה נסגרה בשנת 2008 האפשרות להמשך ההפקדות בקופה מרכזית לפיצויים עבור **עובדים חדשים** ועבור **העובדים הקיימים** נתנה אפשרות לבצע הפקדות עד לשנת 2010.

לאורך השנים נצברו **עודפים** בקופות המרכזיות לפיצויים, עודפים שנובעים משיעורי ההפקדה הגבוהים, התשואות שהשיגו הקופות ונשארו בידי המעסיק ותשלומי פיצויים ששולמו ישירות מידי המעסיק ולא באמצעות הקופה.

כיום, בשנת 2021, לא ניתן עוד להפקיד הפקדות שוטפות לקופה המרכזית לפיצויים וניתן להשתמש בכספים שנצברו בקופה לצורך **השלמת פיצויים** לעובדים שסיימו את עבודתם.

**טיפול בכספים שנצברו בקופה המרכזית לפיצויים**

מלבד שימוש בקופה לצורך תשלומים שוטפים עומדות כיום בפני המעסיק שיש ברשותו קופה מרכזית לפיצויים שלוש אפשרויות לטיפול בכספים שנצברו בקופה המרכזית לפיצויים:

- פירוק הקופה המרכזית ומשיכת הכספים לחשבון המעסיק תוך תשלום מס.
- פירוק הכספים לקופות אישיות עבור עובדי 2007.
- קיזוז הסכום העודף בקופה מול ההפקדות השוטפות לרכיב הפיצויים באמצעות טופס 417.

**מעסיק שאינו מעסיק עוד עובדים: פירוק הקופה המרכזית לפיצויים**

במידה והמעסיק אינו מעסיק עוד עובדים, לדוגמה סגר את העסק או צמצם את הפעילות, הוא יכל למשוך את כספי הפיצויים שנותרו בקופה לחשבון החברה. מכיוון ובמועד הפקדת הכספים המעסיק היה זכאי להוצאה מוכרת, משיכת הכספים חייבת במס בשיעור של 40% או בהתאם לאישור המס שיציג המעסיק.

משיכת הכספים תתבצע בכפוף להצגת פסק דין הצהרתי מבית הדין האזורי לעבודה, שלפיו כל התביעות של העובדים לפי חוק פיצויי פיטורים סולקו. גם במידה והמעסיק לא ימשוך את הכספים, יתרת הכספים בקופה המרכזית תחשב כהכנסה בידי המעסיק. בנוסף לכך החל מינואר 2019 על ריבית ורווחים אחרים, יחולו שיעורי המס והוראות ניכוי המס במקור, החלים על הכנסות כאמור אילו הופקו על ידי המעסיק.

**מסמכים הנדרשים לצורך פירוק הקופה:**

- פסק דין הצהרתי מבית הדין האזורי לעבודה
- טופס משיכה בהתאם לנהוג בקופת הגמל

## פירוק הקופה המרכזית לקופות אישיות

הפקדת הכספים לקופה המרכזית באה במקום הפקדה ישירות לקופת העובד, באפשרות המעסיק לפרק את הקופה המרכזית לקופות אישיות לעובדים שעבדו בחברה עד ינואר 2008, "עובדי 2007" עבורם בוצעו ההפקדות לקופה. במידה ובין עובדי 2007 נמצא גם בעל השליטה בחברה, ניתן להשתמש ביתרה בקופה לצורך השלמת החבות לפיצויים לבעל השליטה. העברת הכספים לחשבון העובדים תעשה בהתאם לחבות הפיצויים של המעסיק.

הכספים יועברו מהקופה המרכזית לפיצויים לקופה אישית על שם העובד, רק במידה ומדובר ב"עובד 2007" ונותרה חבות לאותו עובד.

בכדי לפצל את הכספים יש להעביר אישור רואה חשבון כי מדובר בעובדי 2007 ואת פרטי העובדים לרבות: שם פרטי ומשפחה, מספר ת.ז., תאריך לידה, כתובת, שיעור ההעברה מתוך סכום ההעברה.

## מסמכים נדרשים לצורך פיצול הקופה לקופות אישיות:

- אישור רואה חשבון כי הפירוק עומד בכללים שנקבעו בתקנות (סעיפים 3 ו-4 בחוזר העברת כספים)
- רשימת עובדי 2007 ואופן חלוקת הכספים

## קיזוז הסכום העודף בקופה מול ההפקדות השוטפות

בשנת 2017 פרסמה רשות המיסים את חוזר "יתרות צבורות בקופות מרכזיות לפיצויים" מטרת החוזר להסדיר את אופן הטיפול ביתרות וברוחים שנצברו בקופות המרכזיות לפיצויים לאורך השנים. מכיוון והקופות נועדו להבטיח את זכויות "עובדי 2007" קובע החוזר כי במידה והסכום שנצבר בקופה גבוה מ- 110% מהסכום הנדרש לתשלום לעובדי 2007 וסכומים נוספים הנמצאים במחלוקת (תביעות תלויות כנגד המעסיק). נדרש המעסיק להשתמש בסכום העודף כתחליף להפקדות השוטפות אותן ביצע לאורך השנה לפיצויים לכלל העובדים.

המעסיק צריך למלא את **טופס 417** ולקזז סכומים עודפים בקופה המרכזית לפיצויים אל מול הפקדות שוטפות שביצע לפיצויים לכלל העובדים במהלך השנה. מעסיק שלא יבצע זאת, לא יוכל להכיר בהפקדות השוטפות לצורך הוצאה מוכרת.

נדרש להגיש את הטפסים עד לספטמבר בשנה העוקבת.

לדוגמה בגין הפקדות שוטפות לפיצויים שנעשו בשנת 2020 נדרש לצרף לדוח השנתי לרשות המיסים העתק **מטופס 417** שהוגש לצורך משיכת העודפים לקופה המרכזית. את בקשת המשיכה ניתן להגיש עד ספטמבר 2021.

## מסמכים נדרשים לצורך קיזוז העודפים:

- טופס 417
  - אישור היועץ המשפטי על כך שלא עומדות תביעות תלויות
  - אישור רואה חשבון בחברה לגבי גובה הפקדות השוטפות לפיצויים במהלך השנה הקודמת
- דוגמה לאופן השימוש בסכום העודף בקופה לקיזוז מול הפקדות שוטפות** חברה מעסיקה 150 עובדים ש-100 מתוכם עבדו בחברה ביום 31.12.2007.
- בקופה מרכזית לפיצויים יתרה בסך 50 מיליון ₪ ליום 31.12.20.
- כנגד החברה מתנהלת תביעה של 5 עובדים מעובדי 2007 בסך של 10 מיליון ₪ ("הסכום במחלוקת").
- חוב הפיצויים עבור עובדי 2007 (לא כולל הסכום במחלוקת) הינו 40 מיליון ₪, כאשר 24 מיליון ₪ מתוכם מכוסה באמצעות קופות אישיות של העובדים.
- בשנת המס 2020, החברה הפקידה (בעבור כל עובדיה) בקופות גמל למרכיב הפיצויים סך של 15 מיליון ₪. החברה צריכה להגיש את **טופס 417** לצורך משיכת 15 מיליון שקלים מהקופה המרכזית, אחרת הפקדות אלה לא יוכרו לה.

## בשורה התחתונה

קופה מרכזית לפיצויים היא עולם הולך ונעלם בעולם הגמל. מעסיקים להם יש קופה כזאת צריכים להגיש בכל שנה טופס 417 במטרה למשוך את העודפים כנגד ההפקדות השוטפות לרכיב הפיצויים. מעסיקים שסיימו את החבות עבור עובדי 2007 רצוי שישדירו את אופן פירוק הקופה.

**נדב טסלר, בעל רישיון משווק פנסיוני, משמש כסמנכ"ל מקצועי בהלמן אלדובי קופות גמל ופנסיה, מרצה במכללת נתניה ובעל הבלוג: פנסיוני, להבין את הפנסיה**

**סוגיות בדיני עבודה**

**היעדרות עובד ביום ירושלים**

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

בחוק יום ירושלים, התשנ"ח-1998, הוכרז יום כח' באייר כחג מדינה, אשר ייקרא בשם "יום ירושלים". יום ירושלים נקבע בחוק כיום בחירה - יום שהבחירה בידי העובד לצאת לחופשה או לעבוד. באם בחר העובד לצאת לחופשה ביום ירושלים, ינוכה היום מיתרת ימי החופשה הצבורים העומדים לרשותו.

בנוסף, החל מיום 31.05.2010, על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצוי גם יום ירושלים.

במידה וחל במקום העבודה הסכם קיבוצי, צו הרחבה, חוזה עבודה או נוהג, הקובע הוראה לגבי יום ירושלים המיטיבה עם העובד, יחול כמובן ההסדר המיטיב.

יצוין, כי תקנות יום ירושלים (עבודות ושירותים שאין להפסיקם), התשנ"ח-1998 קובעות, שביום ירושלים אין להפסיק את העבודות והשירותים המנויים להלן:

1. העבודה במוסדות החינוך וההוראה; הוראה זו לא תחול על עובדים במוסדות חינוך והוראה אשר נתונה להם בהסכם קיבוצי הזכות לבחור יום חופשה ביום ירושלים.
2. השירותים הבאים במערכת השלטון המקומי: פינוי אשפה, אספקת מים וביוב, שירות חירום וטרינרים, מוקד חירום עירוני ושירותי כיבוי אש.
3. העבודה במפעלי תעשייה, שתהליכי היצור מתנהלים בהם ברציפות.
4. העבודה במפעלי מזון, שבהם נוהגים לעבוד בשלוש משמרות.

**זכאות עובד לא יהודי שבחר בחג' עדתו לתשלום עבור חג עיד אלפיטר (חג הפסקת צום רמדאן)**

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

בהתאם לסעיף 18א לפקודת סדרי השלטון והמשפט התשי"ח 1948, לשאינם יהודים הזכות לקיים ימי מנוחה בשבתם ובחגיהם. עוד קובעת הפקודה כי עובד לא יהודי זכאי לבחור כימי מנוחה את חגי ישראל או את חגי עדתו, לפי המקובל עליו ועל בחירתו זו יחולו הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א 1951.

בהודעות על קביעת ימי מנוחה למי שאינם יהודים מוגדר עיד אלפיטר (חג הפסקת צום רמדאן) כיום חג בן יום אחד.

בנוסף לקבוע בפקודת סדרי השלטון, קיימים הסדרים שונים, המקנים לעובדים ימי חג נוספים. כך למשל, בתקנון שירות המדינה נקבע, כי יינתנו לעובדים שאינם יהודים ימים נוספים במסגרת מועדי עדתם.

תקנון זה חל על עובדי מדינה במשרדי הממשלה ויחידות הסמך, על עובדי מערכת הבריאות הממשלתית ועל עובדי מערכת הביטחון האזרחית (למעט עובדים המועסקים לפי הסכמים קיבוציים - מפעליים מיוחדים), ואומץ, אם באופן הסכמי ואם על-פי נוהג על-ידי גופים רבים בשירות הציבורי, רשויות מקומיות, תאגידים שהוקמו על-פי חוק, עמותות וציבוריות ועוד.

לעובדים אשר חל עליהם תקנון זה, עיד אלפיטר מוגדר כיום חג בן שלושה ימים (סעיף 32.121 לתקש"ר).

**הזכות לתשלום**

בעוד שעובד חודשי זכאי לתשלום שכרו המלא גם כאשר נעדר בימי חג, ענין תשלום דמי החג לעובד יומי ושעתי הוסדר במסגרת צו הרחבה כללי לקיצור שבוע העבודה משנת 2000. דא עקה שצו ההרחבה נקב במפורש ברשימת 9 ימי חג, הכוללים את חגי היהודים. צו ההרחבה אינו כולל התייחסות לחגי העדות האחרות. עם זאת, במקרים שונים בפסיקה ניתן לראות כי הזכות לדמי חגים מוחלת באופן שווה גם ביחס לעובדים בשכר שאינם יהודים ונעדרו בחגי עדתם (ראה למשל: סע (חי) 15507-02-10 אבו אלהיג'א מנאר נ' מול הנוף בע"מ (19.01.2012), סע (אזורי ת"א) 47380/07/11 MOHAMED Osher Emad Ibrahim נגד פהד בדארנה, דינים אזורי לעבודה 2014 (148) 5 (10/08/2014).

הכותבים – עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס. מידע עסקי בע"מ

**סיכום של דברים**  
**בחוץ יום ירושלים, התשנ"ח-1998, הוכרז יום כח' באייר כחג מדינה, אשר ייקרא בשם "יום ירושלים". יום ירושלים נקבע בחוק כיום בחירה - יום שהבחירה בידי העובד לצאת לחופשה או לעבוד. באם בחר העובד לצאת לחופשה ביום ירושלים, ינוכה היום מיתרת ימי החופשה הצבורים העומדים לרשותו.**

**סיכום של דברים**  
**בהתאם לסעיף 18א לפקודת סדרי השלטון והמשפט התשי"ח 1948, לשאינם יהודים הזכות לקיים ימי מנוחה בשבתם ובחגיהם. עוד קובעת הפקודה כי עובד לא יהודי זכאי לבחור כימי מנוחה את חגי ישראל או את חגי עדתו, לפי המקובל עליו ועל בחירתו זו יחולו הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א 1951.**

**תקצירי כטיקה חדשה**



**מעסיק חויב בפיצוי בגין שימוע לקוי לעובד בגיל פרישה**  
**סע"ש 12510-12-17, איליה קולונטרוב נ' שמאור מוקד ביטחון בע"מ. ניתן ביום 07.09.2020,**  
**בבית הדין האזורי לעבודה ירושלים, ע"י כבוד השופטת רחל בר"ג-הירשברג**

עובד אשר הועסק במשך שמונה עשרה שנים כטכנאי התקנות הגיש תביעה במסגרתה עתר לתשלום בגין פיטורין שלא כדין בשל גילו, ללא זימון לשימוע כנדרש. עוד תבע העובד פיצוי לפי חוק הגנת השכר בשל מסירת תלושי שכר לא מפורטים ומטעים, וכן בגין הפרשי שכר ובגין אי תשלום עבודה בשעות נוספות. המעסיקה טענה מנגד, כי העובד לא פוטר בשל גילו והוצע לעובד עבודה אחרת בתחומים אחרים אצל המעסיקה. העובד זומן לפגישת מעין שימוע שם הוצע לו לבחון תפקיד אחר, מאחר והעובד סירב לא נותרה ברירה למעסיקה אלא לסיים את העסקתו. בנוסף דחתה המעסיקה את שאר טענות העובד. בית הדין קיבל את התביעה בחלקה וקבע כי, העובד לא פוטר בשל גילו, הוצע לעובד תפקיד אחר במקום העבודה מאחר שהעבודה בתחום התמחותו הצטמצמה, לא נותר ברירה למעסיקה אלא לשלב את העובד בתחום אחר, לאחר שהעובד סירב עבודתו הופסקה. בעניין השימוע קבע בית הדין כי נפל פגם בהליך זימון לשימוע, בית הדין סבר בשים לב לוותק הרב של העובד, למשמעויות הקשות של פיטורים בגיל לא רחוק מגיל פרישת חובה, אין לוותר על אותן דרישות 'פורמאליות' ומהותיות כאחד, לסיכום התקבלה תביעת העובד בחלקה ונפסק פיצוי בגין העדרו של הליך שימוע תקין על סך של 5,000 ₪.

**סגנית מנהל בית ספר נפלה ממדרגות בית הספר אך לא הוכרה כנפגעת בתאונת עבודה**

**ב"ל 63655-07-18, פלונית נ' המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 13.02.2021, בבית הדין האזורי בתל-אביב, ע"י כבוד השופטת חופית גרשון-זרעאלי**

סגנית מנהל בית ספר תבעה את המוסד לביטוח לאומי בטענה להכרה בתאונת עבודה שנחתה ע"י המוסד. העובדת טענה כי נפלה ממדרגות בית הספר על הצד הימני של היד והרגל ונפצעה בכתף כתוצאה מכך. העובדת חשבה כי מדובר במכה שתחלוף לכן לא פנתה לטיפול רפואי מיד. עם הזמן הכאב התחזק בכתף, ולכן פנתה לבדיקות ולטיפול רפואי. עוד נטען כי העובדת מעולם לא סבלה מן הליקוי קודם לתאונה, וגם המומחה אישר זאת. מנגד, המוסד לביטוח לאומי טען שיש לדחות את התביעה בהתאם לחוות דעתו של המומחה מטעם בית הדין. העובדת השתתתה ופנתה בתלונות ביחס לכתף רק כ- 11 חודשים לאחר התאונה, ובתקופה זו יכלה להיחבל בכתף פעמים נוספות. עוד נטען כי הלכה קובעת שהמומחה מטעם בית הדין הוא בבחינת "האורים והתומים" בתחום הרפואי, ובית הדין לא יסטה מקביעותיו אלא בנסיבות יוצאות דופן. חוות דעת המומחה היתה מפורטת ועניינית ואין לסטות ממנה. בית הדין קיבל את טענות המוסד לביטוח לאומי ואימץ את חוות הדעת של המומחה וכך נדחתה תביעת העובדת.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**  
**עו"ד עידו סמולר ועו"ד ג'ולייט אליהו**  
**נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: אולגה פאי**

**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.**