

**מאמר**

**מה במבזק**

- מאמר משיכת כספי פיצויים ללא אישור המעסיק
- סוגייה בדי" עבודה האם נער עובד זכאי לדמי הבראה?
- תקצירי פסיקה

**משיכת כספי פיצויים ללא אישור המעסיק**

**נדב מסלר**

**סיימתם לעבוד וחלפו כבר ארבעה חודשים ממועד סיום העבודה, לא תידרשו עוד להציג אישור שחרור פיצויים לצורך משיכת הכספים מהקופה.**

לצורך משיכת כספי הפיצויים נדרש העובד להציג שני אישורים, טופס 161 (או אישור פקיד שומה) וטופס שחרור כספי פיצויים שקיבל מידי המעסיק.

**האם אני חייבת טופס 161 לצורך משיכת הפיצויים?**

טופס 161 מציג לקרן הפנסיה מה סכום המס שיש לנקות מכספי הפיצויים. במידה ואין לך טופס 161 עומדות בפניך שתי אפשרויות:

1. משיכת הפיצויים במס מירבי של 47%
2. פניה למס הכנסה עם טופס 161 ישן ואישור על גובה צבירת הפיצויים בקופה. מס הכנסה ייתן לך אישור מס חלופי.

במקרים מסוימים, כאשר סכום הפיצויים נמוך מ- 10,000 ש"ח והפיצויים הופקדו אצל מעסיקים שסיימתם לעבוד אצלם בשנת מס קודמת יהיה ניתן למשוך את הפיצויים גם ללא טופס 161.

**התנאים למשיכת פיצויים ללא טופס 161:**

- סכום הפיצויים נמוך מ- 10,000 ש"ח
- הפיצויים הופקדו בשנת המס הקודמת (נניח בשנת 2021)
- ההכנסה השנתית שלכם נמוכה מ- 59 אלף ש"ח לגברים ו- 72 אלף ש"ח לנשים

**תיקון 21 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים : שחרור כספי פיצויים לעובד ואפשרות החזרת פיצויים למעסיק**

הטופס השני שנדרש להציג במועד המשיכה הוא **אישור שחרור פיצויים**. עובדים רבים נקלעו למצב שבו הם נדרשו להציג אישור שחרור פיצויים בגין מעסיקים קודמים או במעסיקים שנסגרו וללא האישורים המתאימים לא נתנו למשוך את כספי הפיצויים.

תיקון 21 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) עשה סדר בנושא וקבע שבאפשרות העובד למשוך את כספי הפיצויים אלא אם המעסיק ציין אחרת.

**לרשות המעסיק עומדים 4 חודשים לעדכן את חברת הביטוח לגבי מעמד הפיצויים**

כדי למנוע מהעובד למשוך בעתיד את כספי הפיצויים, המעסיק צריך להציג לחברה המנהלת את החיסכון הפנסיוני (קרן פנסיה, פוליסת הביטוח או קופת הגמל) בתוך ארבעה חודשים ממועד סיום העסקה של העובד את אחד האישורים הבאים:

- פסק דין הצהרתי שמאשר שהעובד הפסיק לעבוד בנסיבות שאינן מזכות אותו בפיצויי פיטורים.
- אסמכתא כי המעסיק החל לפעול לקבלת פסק דין הצהרתי לגבי זכאותו להחזרת הפיצויים. או שהחל בהליך משפטי לשלילת כספי הפיצויים בהתאם לסעיף 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים.
- אסמכתא כי כספי הפיצויים שהופקדו לקופה ניתנים להחזרה לפי דין או הסכם העסקה וחתימה של העובד, **לאחר סיום העבודה** על הסכמתו להחזרת הכספים למעסיק.

במידה והמעסיק לא העביר את האישורים כנדרש, לא תהיה לו טענה כנגד הקופה על כך ששחררה את הכספים לעובד.

**באיזה מקרים ניתן למשוך את הכספים או להחזירם למעסיק**

**סיימתי לעבוד היום, האם אני יכול למשוך את כספי הפיצויים ללא אישור שחרור כספים?**

לא. לרשות המעסיק עומדים ארבעה חודשים להעברת התנגדות למשיכת הכספים לקופה. עליך להציג אישור שחרור כספי פיצויים או להמתין שיחלפו ארבעה חודשים ורק אז יהיה באפשרותך למשוך את הכספים ללא אישור שחרור כספי פיצויים.

**סיימתי לעבוד לפני יותר מארבעה חודשים האם קרן הפנסיה רשאית לדרוש ממני אישור אחר?**  
 במקרים רבים, גם אם חלפו יותר מארבעה חודשים מאז סיום העבודה תבקש קרן הפנסיה אישור על סיום העבודה. במידה ואין לכם אישור שחרור פיצויים או אישור אחר על סיום עבודה יהיה ניתן להוציא טופס תמצית מעסיקים מביטוח לאומי. טופס זה מעיד כי סיימתם לעבוד אצל המעסיק שאתם כספיו אתם מבקשים למשוך.

**אני עדיין עובד, האם אני יכול למשוך את כספי הפיצויים?**

לא, לא ניתן למשוך את כספי הפיצויים של מעסיקים אצלם אתם עדיין עובדים. גם אם תעברו למוצר פנסיוני אחר, עדיין לא תוכלו למשוך את הכספים. שימו לב, כיום לא ניתן כלל למשוך כספים מקרן הפנסיה בתקופת העבודה.

**סיימתי לעבוד לפני שנתיים, האם אני יכול למשוך כעת את כספי הפיצויים מקרן הפנסיה ללא אישור שחרור כספים?**

במידה והמעסיק טרם העביר את האישורים הנדרשים, יהיה באפשרותך למשוך את כספי הפיצויים גם ללא אישורו.

**האם המעסיק יכול להתנגד למשיכת הכספים לאחר שכבר שחלפו כבר ארבעה חודשים?**

כן. במידה והעובד לא משך עדיין את כספי הפיצויים יש באפשרות המעסיק להעביר את פסק דין הצהרתי למניעת המשיכה בעתיד.

**באיזה מקרים יכול המעסיק למנוע ממני לקבל את כספי הפיצויים?**

בהתאם לחוק פיצויי פיטורים הזכאות לקבלת כספי פיצויים היא במקרה של פיטורים לאחר שנת עבודה.

במקרים אחרים, לא קיימת זכאות אוטומטית לקבלת הכספים. באפשרות המעסיק להתנות את השארת הכספים בקופה בכך שתשאירו את יתר הכספים עד לגיל הפרישה.

במידה ותמשכו את כספי התגמולים לפני גיל הפרישה, המעסיק יוכל לדרוש חזרה את כספי הפיצויים

כפי שמתואר בסעיף 8, לצו ההרחבה לפנסיית חובה.

ההפקדות ותשלומי המעביד בעבור רכיב פיצויי הפיטורים בהתאם לאמור בסעיף 7 לעיל, לא ניתנות להחזרה למעביד, למעט במקרה שבו העובד משך כספים מקופת הגמל לפני שקמה לו או לשאיריו זכאות לקבלת כספים מקופת הגמל לפי תקנונה בשל אירוע מזכה בלבד. "אירוע מזכה" – מוות, נכות או פרישה בגיל 60 ויותר, ולמעט אם נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכוח סעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים. (סעיף 8)

בנוסף, במידה והעובד פוטר בנסיבות שלא מזכות אותו בפיצויי פיטורים בהתאם לסעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים יהיה ראשי המעסיק לדרוש חזרה את כספי הפיצויים בצירוף אסמכתא.

**נדב טסלר, מתכנן פרישה, סמנכ"ל מקצועי בקוואליטי שירותים פיננסים, מרצה במכללת נתניה ובעל הבלוג: פנסיוני, להבין את הפנסיה**

### סוגייה בדיני עבודה

## האם נער עובד זכאי לדמי הבראה?

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה (להלן: "צו ההרחבה") חל על כל העובדים והמעסיקים בישראל על כל העובדים והמעבידים בישראל, למעט:

1. עובדים ששכרם משתלם בהתאם להוראות הסכמים קיבוציים החלים בשרות הציבורי.
2. עובדים ששכרם משתלם על פי הצמדה להסכמי שכר בשירות הציבורי.
3. עובדים במפעלים מוגנים כאמור בסעיף 17(א) לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987;

לחוק עבודת נוער, התשי"ג 1953 (להלן: "החוק") קובע הוראות, המתייחסות לבני נוער במשפט העבודה והבאות להעניק להם זכויות מיוחדות בגין היותם נערים. בחוק אין הוראה, המתייחסת לתשלום דמי הבראה.

### סיכום של דברים

בהתאם להוראות צו ההרחבה, כל עובד, ובכלל זה נער עובד, שהשלים את שנת עבודתו הראשונה, יהיה זכאי אף הוא לדמי הבראה, בהתאם להיקף משרתו ובהתאם לזוהק שצבר במקום העבודה.

בהיעדר התייחסות בחוק לעניין הבראה, יחול הדין הכללי על נוער עובד קרי, צו ההרחבה לעניין הבראה.

בהתאם להוראות צו ההרחבה, כל עובד, ובכלל זה נער עובד, שהשלים את שנת עבודתו הראשונה, יהיה זכאי אף הוא לדמי הבראה, בהתאם להיקף משרתו ובהתאם לוותק שצבר במקום העבודה.

לעניין זה יצוין כי בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, עובד שפוטר לאלתר, אך היה משלים שנת עבודה לו הייתה ניתנת לו הודעה מוקדמת בה ממשיכים להתקיים יחסי עובד מעביד, יהיה זכאי לדמי הבראה (ה"ע 122/03 אבנר וקסמן נ' "אי.טי.סי" 24 מסביב לשעון ואח', דינים ארצי לעבודה 2007 (1) 1212).

**הכותבת – עו"ד 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.**

**תקצירי פסיקה חדשה**



**מעסיקה חויבה בתשלום חלף הודעה מוקדמת לעובדת בהריון שפוטרה באישור הממונה על עבודת נשים**

**ד"מ 16978-02-21, קינביו בע"מ נ' ורד דוד. ניתן ביום 15.05.2022, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב יפו, ע"י ידי כבוד השופט כאמל אבו קאעוד**

עובדת שהועסקה כמנהלת משאבי אנוש בחברה, זומנה בהודעה בכתב לשיבת שימוע, כאשר הסיבות לזימונה הינם מטעמים של תפקוד לקוי, אובדן אמון והעדר מחויבות לתפקיד. לאחר שהתקיים הליך השימוע, פנתה המעסיקה לממונה על עבודת נשים לבקשת פיטורים שהתקבל כדין. לטענת המעסיקה התקבל היתר לפיטורים כדין, שולמו לעובדת ימי חופשה מעבר למגיע לה ע"פ חוק, בנוסף הופרש חלקה של העובדת בגמל ואין העובדת זכאית לתשלום נוסף בגין חלף הודעה מוקדמת. העובדת טענה כי פיטוריה אינם כדין וכי נשללה ממנה הזכות לתשלום חלף הודעה מוקדמת כדין. בית הדין פסק כי אין מחלוקת שהעובדת פוטרה כדין ובהתאם להיתר שניתן. באשר לתביעת העובדת להודעה המוקדמת, נפסק כי, העובדת זכאית לחלף הודעה מוקדמת בשיעור שכר חודשי מלא בהתאם להוראות 2(א) ו-3(3) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א 2001 בסך 10,815 ₪.

**עובדת שפתחה עסק מתחרה למעסיקתה נחשבה למתפטרת**

**סע"ש (חי') 34792-10-19, בת שבע אסייג נ' ע.ש.א.מ.- שירותי קייטרינג בע"מ. ניתן ביום 15.05.2022, בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה, ע"י כבוד השופט דניה דרורי**

במקרה זה נדחתה תביעת עובדת לתשלום פיצויי פיטורים, הודעה מוקדמת, פיצוי בגין אי ביצוע שימוע, ותשלום שכר חודש העבודה האחרון כאשר לשיטתה היא פוטרה באופן מפתיע לאחר כ-9 שנים שעבדה במפעל להכנת מזון. נקבע שהעובדת לא עמדה בנטל להראות שהמעסיקה היא זו שיזמה את ניתוק יחסי העבודה. העובדת נמנעה מלתאר במדויק את הרקע לדברים ומהראיות נמצא כי לעובדת היה עניין בניתוק יחסי העבודה. שהרי בזמן שנעדרה מעבודתה והוציאה אישורי מחלה היא ניהלה עסק מתחרה ועצמאי משלה. בנוסף, נפלו בגרסתה של העובדת סתירות ואי דיוקים ועדותה לא הותירה רושם מהימן. הנטל להוכיח את טענת הפיטורים מוטל על העובדת, וזה לא הורם ולכן נדחתה תביעת העובדת ונפסקו הוצאות לחובתה.

**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)**

**ביצוע גרפי:**

**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.**