

## חוזר

## מה במבזק

### חוזרים

■ משרת הורה לילד עד גיל שנה ותוספת מעונות בתקופת זכאות לדמי אבטלה

### מאמרים

■ משמעות העסקת עובד לאחר גיל פרישה

תקצירי פסיקה

## סיכומם של דברים

**נציבות שירות המדינה הודעה שעניינה הטבות להורים עובדי מדינה**

## משרת הורה לילד עד גיל שנה ותוספת מעונות בתקופת זכאות לדמי אבטלה

ביום 20.7.2015 פרסמה נציבות שירות המדינה הודעה שעניינה הטבות להורים עובדי מדינה. להלן עיקרי ההודעה:

פרקי משנה 31.1 ו-35.1 לתקשי"ר מתייחסים לנושא הזכות ליום עבודה מקוצר להורים. פרקים אלה שונו כדי לקדם את השוויון בחלוקת התפקידים במשפחה, לסייע לקידומן של עובדות המדינה ולהקל על האבות עובדי המדינה לנצל את זכויות ההורות שלהם ולבלות זמן רב יותר עם ילדיהם.

הוחלט להעניק את קיצור יום העבודה להורה לילד עד גיל שנה, גם לגברים שבת/בן זוגם שוהה בחופשת לידה. זאת, כדי לעודד חלוקת תפקידים שוויונית במשפחה, לטפח את הקשר של שני בני הזוג עם הילדים, ולאפשר לאבות השתתפות פעילה בגידול ילדיהם.

כמו כן, הוחלט להעניק את קיצור יום העבודה גם לעובדת/ת שבת/בן זוגם איבד/ה את מקום עבודת/ה, וזאת בתקופה שבה הוא/היא זכאי/ת לדמי אבטלה, ובלבד שתקופה זו לא תעלה על שישה חודשים. זאת כדי לסייע לעובד ולמשפחתו בתקופה זו.

בנוסף לאמור, הוחלט בתיאום עם הממונה על השכר במשרד האוצר, להמשיך את תשלום תוספת המעונות במשך כל תקופת הזכאות לדמי האבטלה של בן/בת הזוג, ובכפוף לכך שתקופה זו לא תעלה על שישה חודשים.

תחולת התיקון לגבי תוספת המעונות כאמור לעיל מיום א' באייר התשע"ד (1.5.2014).

**ההודעה במלואה נמצאת באתר "כל עובד" [www.koloved.net](http://www.koloved.net).**

## מאמר

## משמעות העסקת עובד לאחר גיל פרישה

### עו"ד דנה להב

ככלל, חוקי העבודה השונים אינם מבחינים בין עובד רגיל לבין עובד שהגיע לגיל פרישה. לפיכך, עובד אשר הגיע לגיל פרישה ומעוניין להמשיך ולעבוד, אין מניעה להמשיך ולהעסיקו ככל עובד אחר, ללא צורך באישור מיוחד.

עם זאת, להעסקתו של עובד בגיל פרישה ישנן מספר השלכות, כמפורט להלן:

### הכנסה מרבית לקצבת זקנה מביטוח לאומי

לפי חוק הביטוח הלאומי, מבוטח שהגיע לגיל 70, זכאי לקבל קצבת זקנה. עם זאת, ניתן לקבל את קצבת הזקנה לפני גיל הזכאות הנ"ל, וזאת בגיל 67 לגבר, ו-64 לאשה, ובתנאי שהכנסתם אינה עולה על ההכנסה המרבית. במילים אחרות, אם שכרו של העובד לאחר גיל הפרישה יעלה על התקרה, קצבת הזקנה שהוא מקבל מביטוח לאומי עלולה להישלל או להיפגע.

הגדרת ההכנסה המרבית משתנה בהתאם למספר התלויים במבוטח, כדלקמן:

57% מהשכר הממוצע ללא תלויים (5,278 ש"ח, החל מינואר 2015).

76% מהשכר הממוצע עם תלוי אחד (7,038 ש"ח, החל מינואר 2015).

בעד כל תלוי נוסף – תוספת של 7% משכר הממוצע (648 ש"ח, החל מינואר 2015).

"תלוי" על פי החוק הוא אחד מאלו:

1. אשתו של מבוטח כאשר מתקיימים כל התנאים הבאים -

(א) היא אשתו שנה אחת לפחות או שיש עמה ילד שלו;

(ב) היא בת 45 ומעלה או שיש עמה ילד שלו;

(ג) אם לא מלאו לה 65, הכנסתה אינה עולה על 57% מהשכר הממוצע.

## סיכומם של דברים

**ככלל, חוקי העבודה השונים אינם מבחינים בין עובד רגיל לבין עובד שהגיע לגיל פרישה. לפיכך, עובד אשר הגיע לגיל פרישה ומעוניין להמשיך ולעבוד, אין מניעה להמשיך ולהעסיקו ככל עובד אחר, ללא צורך באישור מיוחד. עם זאת, להעסקתו של עובד בגיל פרישה ישנן מספר השלכות.**

2. ילדו (כהגדרתו בחוק הביטוח הלאומי).

3. בן זוג של מבוטחת שנה אחת לפחות, כאשר מלאו לו 50 והכנסתו אינה עולה על 57% מהשכר הממוצע, או כאשר מלאו לו 70.

הכנסה לעניין הגדרת "תלוי" היא כל הכנסה לרבות קצבה.

**חובת הפקדה לפנסיה ולפיצויים**

צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק (להלן: "צו ההרחבה"), שנכנס לתוקפו ביום 1.1.2008, קובע, כי כל מעסיק מחויב לבטח את עובדיו בביטוח פנסיוני מקיף, בהתאם לתנאים הקבועים בצו ההרחבה.

סעיף 4 א לצו ההרחבה קובע, כדלקמן:

"צו זה יחול על כל עובד המועסק או שיועסק בכל מקום עבודה, בכפוף לכך שהוראות צו זה לא יחולו על מי שמתקיים לגביו ולו אחד מהתנאים המפורטים בסעיפים הקטנים להלן, ובכפוף לסייגים הקבועים, ככל שקבועים בהם (להלן בצו זה - עובד ו/או עובדים)".

סעיף 4(א)(6) לצו ההרחבה קובע, כי על מעסיק לא תחול חובה לבטח את **ימי שפרש מעבודתו בגיל פרישת חובה ומקבל קצבה**; "קצבה" בסעיף זה - למעט קצבאות וגמלאות מהמוסד לביטוח לאומי".

בהתאם להוראות סעיף 4(א)(6) כאמור, לא תחול חובה לבטח עובד שהוא גמלאי, בהתקיים שלושה תנאים מצטברים: העובד פרש מעבודה, הגיע לגיל פרישה חובה ומקבל קצבה מקופת גמל.

**זכות עובד בגיל פרישה להתפטר בדין מפוטר**

סעיף 11(ה) לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 קובע, כי עובדת או עובד, שהתפטרו לאחר שהגיעו לגיל פרישה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004, רואים את התפטרותם לעניין חוק זה, כפיטורים.

יודגש, כי בהתאם לפסיקה, הוראה זו מכוונת אך ורק לעובדים שהחלו בעבודתם אצל אותו מעסיק, או באותו מקום עבודה, טרם הגיעם לגיל הפרישה (דב"ע מא/3-92 יוסף מורנו נ' חרות בע"מ, פד"ע יג 25).

יצוין כי בהתאם לפסיקת בית הדין האזורי לעבודה, אשר מהווה הלכה מנחה שאינה מחייבת, הפרשנות הראויה למונח "גיל פרישה" בסעיף זה הינה "גיל פרישה חובה". לפיכך, בהתאם לקביעות ביה"ד בפסיקה זו, עובדת שהתפטרה לאחר הגיעה לגיל פרישה חובה (67) תהיה זכאית לפיצויי פיטורים גם אם החלה עבודתה לאחר הגיל בו היא זכאית לפרוש (סעי"ש 4450-01-12 ג'ון יפה נ' רז מטמון קשרי לקוחות בע"מ, דינים אזורי לעבודה 2014 (241) 188).

**פיטורי עובד בגיל פרישה**

סעיף 4 לחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004 קובע לעניין גיל פרישת חובה, כי: "הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו, הוא גיל 67 לגבר ולאישה (בחוק זה גיל פרישת חובה)".

חוק גיל פרישה קובע הוראת מעבר לגיל פרישת חובה לפיה, על אף האמור בסעיף 4, יהיה גיל הפרישה לגבי עובד או עובדת שנולדו עד חודש אפריל 1942, בהתאם לחודש לידתם, בהתאם לטבלה שבתוספת לחוק.

לפיכך, רק בהגיעו לגיל האמור, רשאי המעסיק לחייב את העובד לפרוש מעבודתו, וזאת כל עוד לא נקבע בהסכם החל עליהם גיל פרישה גבוה מגיל פרישת חובה. ויודגש: אין חובה לפטרו רק מעצם הגיעו לגיל הפרישה, אלא המעסיק, אם רצונו בכך, רשאי לחייבו לפרוש.

יודגש, כי בפסיקה נקבע, שעצם הוצאת העובד לגמלאות בכפייה מהווה אפליה אסורה, שעשויה להיות לה השלכות לא מבוטלות על רווחת העובד וזכויות היסוד שלו, כגון: פגיעה בכבוד ובחופש העיסוק של האדם המבוגר. בצד זכותו של העובד לבקש להמשיך את העסקתו, עומדת חובת המעסיק להפעיל שיקול דעת ראוי ופרטני במענה לבקשה זו. חובה זו של המעסיק נובעת מעקרונותם הלב וחובת ההגינות בה הוא חב, בשילוב איסור ההפליה מחמת גיל (עע 209/10 ליבי וינברגר ואח' נ' אוניברסיטת בר אילן, דינים ארצי לעבודה 2012 (146) 1358).

**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.**

**תקציר פסיקה חדשה**



**גננת שפוטרה מיד לאחר השימוע, מבלי שנבדקו טענותיה שגזענות הובילה לפיטורין, תפוצה בגין עוגמת נפש**

**סע"ש 176-09-13 טנגרט ישעיהו נ' אמונה תנועת האישה הדתית לאומית (טרם פורסם). ניתן ביום 10.11.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א-יפו, ע"י כבוד השופט דורי ספיבק**

עובדת ממוצא אתיופי ניהלה במשך 3 שנים מעון ילדים בעמותה שפעלה לקידום מעמד הנשים בישראל. בשלב מסוים יצאה העובדת לחופשת לידה ואז החלה התארגנות של קבוצת הורים (רבע מכלל הורי הגן) אשר פנתה למעסיקה ודרשה שלא להחזיר את העובדת לגן וזאת עקב חוסר שביעות רצון מתפקוד הגן. המעסיקה ניסתה להציע לעובדת עבודה בגן אחר אולם העובדת סירבה. לאחר התארגנות קומץ הורים אשר שם לו למטרה לסלק את העובדת מהגן וייתכן עקב נימוקים גזעניים, החליטה המעסיקה לזמן את העובדת לשימוע וזאת מבלי לציין את הסיבות לפיטורים ומבלי לשמוע לבדוק ולחקור את טענות העובדת בדבר חשש לגזענות כלפיה מצד הורי הגן. העובדת תבעה פיצויי פיטורים שהמעסיקה סירבה לשלם לה וכן פיצויי הלנת שכר ופיצוי ללא הוכחת נזק מכוח חוק עבודת נשים. המעסיקה הגישה תביעה שכנגד בדרישה להחזר תשלומי שכר בגין חודשיים ששולמו לטענתה בטעות וכן החזר תשלום הודעה מוקדמת. בית הדין קיבל את תביעת העובדת וקבע כי מדובר במקרה חמור בו אכן נפלו פגמים בשימוע ובהליך פיטורים, העובדת פוטרה מיד לאחר השימוע וזאת מבלי לבדוק ולהתייחס לטענותיה בדבר קשר להערות גזעניות שנאמרו כלפיה. לפיכך נפסק כי העובדת זכאית לתשלום פיצויים וכן לפיצויים ללא הוכחת נזק ופיצוי בגין עוגמת נפש.

**גם אם העובד מודה במעשי גניבה, על המעסיק הנטל להוכיח את סכום הגניבה המדויק**

**תע"א 12037-09 כספית ייצוג והפקת אמינים וארועים בע"מ נ' רחל נינו ואח' (טרם פורסם). ניתן ביום 17.10.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א-יפו, ע"י כבוד השופטת אסנת רובוביץ - ברנש**

בית הדין חזר על ההלכה הפסוקה לפיה מעביד המבקש לייחס לעובדו ביצוע מעשים חמורים של הפרת אמונים או מעשים המהווים עבירה פלילית נדרש להוכיח את טענותיו ברמת הוכחה מוגברת, מעבר למאזן ההסתברות הרגיל. בנסיבות העניין נקבע כי יש לשלול את מלוא זכאותן של העובדות לפיצויי פיטורים, שכן במקרה זה הכף נוטה לחומרה באופן המצדיק שלילת מלוא פיצויי הפיטורים של השתיים.

**תביעת עובד זר הובילה להרמת מסך ההתאגדות כלפי בעל מניות בחברה**  
**ס"ע 47766-01-13 טספמרים גברקידן נ' ספגטים ואחרים (טרם פורסם). ניתן ביום 27.10.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א-יפו, ע"י כבוד השופט תומר סילורה**

עובד זר, אשר עבד כשוטף כלים ברשת חברת ספגטים על 3 סניפיה בת"א, תבע את המעסיקות ואת מר ציון קקון שהנו בעלים יחיד של כל המעסיקות הנ"ל בגין אי תשלום שכר על שעות עבודה, צורת העסקה שכללה עבודה פיזית קשה לרוב כל ימות השבוע ובניגוד לחוק שעות ומנוחה וזאת ללא מתן זכויות נלוות מכוח חקיקת המגן. העובד התפטר בדין מפוטר בגין אי תשלום הזכויות הסוציאליות ואף עתר, בין היתר, להרמת מסך. ביה"ד הגיע למסקנה כי דוקטרינת הרמת מסך ההתאגדות יושמה בבתי הדין לעבודה לאור העקרונות המרחיבים שעוגנו בחוק החברות תוך הוספת עקרון תום הלב לאחריות מוגברת וחובת אמון מיוחדת ביחסי מעסיק עם עובדיו. במקרה זה העובד הוכיח כי לא הוחתם על חוזה עבודה ולא שולמו לו זכויות קוגנטיות כגון: דמי הבראה, שכר עבודה, גמול בגין שעות נוספות המחייבות בעולם העבודה. 3 המעסיקות לא התייצבו לדיון או שלחו נציג מטעמם וכן לא הגישו תצהירי עדות מטעמן. לפיכך, קבע ביה"ד כי העובד התפטר בדין מפוטר בעקבות אי מימוש זכויות סוציאליות והבעלים אשר פעל באופן רשלני כלפי עובדיו יצר מצב המצדיק הרמת מסך ההתאגדות וחובת הבעלים בחובן של שאר המעסיקות כלפי העובד. נפסק לעובד תשלום בגין פיצויי פיטורים, גמול שעות נוספות, הפרשי פנסיה, פדיון חופשה, דמי הבראה ושכר עבודה שלא שולם בגין 40 שעות עבודה.

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

**עורכת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי 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.**