

חקיקה

חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תיקון מס' 12), התשע"ה-2015 – דברי הסבר

מאת: יועץ פניסיוני חיים בן-הרוש

בתאריך 5 באוגוסט 2015 פורסם ברשומות תיקון מס' 12 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשע"ה-2015.

להלן עיקרי התיקון:

1. תיקון סעיף 16 - סמכות הממונה לקבוע הוראות בתקנון קופת גמל בדבר זכויות וחובות של עמיתים

התיקון לחוק מעניק סמכות לממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר (להלן - הממונה) לקבוע הוראות בדבר זכויות וחובות של עמיתים בקופות גמל, במסגרת תקנון קופות הגמל וניסוחן. זאת במטרה להגביר את השקיפות ויכולת השוואה של החוסכים בין תקנוני קופות הגמל. אחידות ופשטות בתקנונים תשפר את ההבנה של החוסכים ובכך תביא גם להגברת התודעה ויכולת המיקוח של ציבור החוסכים ולהגברת התחרות בשוק החיסכון הפנסיוני, ובנוסף, כדי לאפשר לממונה סמכות ליתן הוראות כאמור שמקומן המתאים הוא בתקנוני קופות הגמל.

2. תיקון סעיף 20 – שיעורי ההפקדות לא יהיו תלויים בהפקדה לקופה מסוימת

מעסיק לא יוכל להתנות את שיעור ההפקדות משכר העובד שהמעסיק נדרש להפקיד לקופת גמל למרכיב תשלומי המעסיק, לרבות השיעור משכר העובד שמשולם לרכישת אבדן כושר עבודה מכספי המעסיק ולמרכיב התשלומים בעבור פיצויים, בהפקדה לקופה מסוימת, לסוג מסוים של קופה או לקופה שיבחר העובד מתוך רשימה מסוימת של קופות. כמו כן, בהתאם לתיקון, אם נקבעה בדין או בהסכם התניה על שיעור ההפקדות לקופת הגמל בניגוד להוראות כאמור, יהיה העובד זכאי לשיעור ההפקדות הגבוה מבין השיעורים המרביים שהמעסיק עשוי להפקיד לזכות העובד לפי הוראות הדין או ההסכם, עד לתיקון הדין או ההסכם.

סעיף זה ייכנס לתוקפו כעבור שישה חודשים מיום פרסומו.

3. תיקון סעיף 23 – אפשרות למשוך מקופת גמל סכום של עד 8,000 ש"ח

הוראת השעה שאפשרה למשוך סכומים עד 7,000 ש"ח, שנצברו בקופת גמל לקצבה, הופכת להוראה קבועה. כמו כן, סכום הצבירה המרבי שניתן למשוך הוגדל ל-8,000 ש"ח.

הכותב – יועץ פניסיוני במחלקת 'כל-עתידי'

סוגיות בדיני עבודה

היעדרות עובד ב-1 בספטמבר

עו"ד נטע סלע

ככלל, החוק אינו מקנה זכות להיעדר בתשלום ב-1 בספטמבר.

עם זאת, בהסכמים קיבוציים ובצווי הרחבה שונים נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר מעבודתם בתשלום (ימי בחירה) בלי שיוס זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם. חלק מן ההסכמים מפרטים, אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה, בלי לפרט, אילו ימים ייחשבו כיום בחירה.

כך למשל, על פי הודעת נציבות שירות המדינה מיום 17.6.2010 (הודעת נש"מ מס' שע/27), נוסף לרשימת ימי הבחירה יום פתיחת שנת הלימודים במערכת החינוך. כלומר, העובדים בשירות המדינה יוכלו לבחור להעדר ביום זה במסגרת ימי הבחירה, תוך תשלום שכרם הרגיל, ללא ניכוי יום זה מצבירת ימי החופשה.

יודגש, כי על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "החוק") רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי במועד שיבחר, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות.

כמו כן, החל מיום 31.05.2010, רשאי העובד לבחור מועד נוסף לניצול יום חופשה מתוך ימי החופשה השנתית הצבורים לזכותו, מאחד הימים המנויים בתוספת לחוק. יצוין, כי ה-1 בספטמבר אינו מנוי ברשימת הימים המנויים בתוספת.

לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעסיק כמפורט לעיל.

מה במבזק

חקיקה

■ חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תיקון מס' 12), התשע"ה-2015

סוגיות בדיני עבודה

■ היעדרות עובד ב-1 בספטמבר
■ ניכוי יתרת הלוואה שניתנה לעובד מפיצויי פיטורים

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

מעסיק לא יוכל להתנות את שיעור ההפקדות שהמעסיק נדרש להפקיד לקופת גמל. בהפקדה לקופה מסוימת, לסוג מסוים של קופה או לקופה שיבחר העובד מתוך רשימה מסוימת של קופות.

סיכומם של דברים

ככלל, החוק אינו מקנה זכות להיעדרות בתשלום לעובד המלווה את ילדו ביום הראשון ללימודים או עובר תקופת הסתגלות עם הילד בגן. עם זאת, קיימים הסכמים מיוחדים במסגרתם עובדים זכאים להיעדר מעבודתם בתשלום (ימי בחירה) בלי שיוס זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם.

ניכוי יתרת הלוואה שניתנה לעובד מפיצויי פיטורים

עו"ד עמוס הלפרין

ענין ניכוי תשלומים בגין הלוואות שניתנו לעובדים על ידי מעסיקיהם זכה להתייחסות המחוקק במסגרת חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 (להלן: 'חוק הגנת השכר'). על פי סעיף 25(א)(6) לחוק הגנת השכר מעסיק רשאי לנכות משכרו של עובד "חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה" ובעת סיום יחסי העבודה, רשאי המעסיק לפי סעיף 25(ב) לחוק, לנכות משכרו האחרון של העובד "כל יתרה של חוב שהעובד חייב לו".

סעיף 20(ב2) לחוק הגנת השכר קובע כי: "המעסיק רשאי להפחית מפיצויי הפיטורים ומפיצויי ההלנה סכום של חוב שחייב העובד למעסיק...".

מכאן שמעסיק רשאי לנכות את יתרת הלוואה העומדת לחובת העובד משכרו האחרון, או מפיצויי הפיטורים שעליו לשלם לידי העובד.

יחד עם זאת, כאשר מדובר בכספי פיצויים שהופקדו בקופת גמל, יתכן וקיים חסם העומד בפני המעסיק:

סעיף 26 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 קובע כי **סכומים ששולמו במקום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14, או שהופקדו לפי סעיף 20 או לפי סעיף 21, או ששולמו לקופת גמל לתשלום פיצויי פיטורים או ששולמו או שהופרשו לקופת גמל לקצבה, אינם ניתנים להחזרה למעסיק אלא במספר תנאים מצטברים:**

הראשון - העובד חדל לעבוד בנסיבות שאינן מזכות בפיצויים (אין אפשרות להחזר הפיצויים, אם העובד או שאיריו זכאים לפיצויי פיטורים).

השני - כספים ששולמו לקופת גמל לקצבה ניתנים להחזרה למעסיק רק אם נקבע כך בהסכם כלשהו. בפוליסות ביטוח מנהלים ותקנוני קרנות פנסיה נכללו בעבר הוראות המאפשרות החזר הפיצויים למעסיק בסיום עבודה **בנסיבות שאינן מזכות בפיצויים**, על כן ייתכן שוני בין קופות גמל שונות בהתאם למועד פתיחתן.

זכות העובד לכספי פיצויים שהופרשו בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963(*) - ניתן למצוא בענפים שונים במשק הסדרים המחייבים הפרשה לקופת גמל במקום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14. הנפוץ שבין ההסדרים כאמור, נוצר בינואר 2008 כאשר נכנס לתוקף צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק(**) (להלן: 'צו הרחבה'). צו זה יצר חובת הפרשה כללית מינימלית על כל העובדים והמעסיקים במשק.

שיעור ההפרשות לפיצויים על פי צו הרחבה החל מ- 1/1/2014 הנו 6%. בסעיף 8 לצו הרחבה נקבע כי **ההפקדות ותשלומי המעסיק בעבור רכיב פיצויי הפיטורים, אינם ניתנים להחזרה למעסיק**, 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).

ראוי לציין כי **שוניים הדברים כאשר מדובר בעובד שלווה כספים מקופת הגמל**. תקנה 16 לתקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (כללי השקעה החלים על גופים מוסדיים), התשע"ב 2012 קובעת כי משקיע מוסדי רשאי לתת הלוואה למבוטח או לעמית (למעט עמית-מעסיק). במקרה כזה, **כאשר עובד מבוטח או חליפו דורש את תשלום ערך הפדיון שנקבע בפוליסת הביטוח או מבקש למשוך את הכספים העומדים לזכותו בקופת הגמל**, במלואם או בחלקם, באופן שהיתרה לאחר המשיכה תהיה נמוכה מההלוואות, **יראו כיתרה העומדת לזכותו את היתרה בניכוי הלוואות, והסכום שנוכה כאמור ישמש לפירעון הלוואות**. (יחד עם זאת קובעת התקנה כי לעניין חישוב חבות המס יראו את היתרה העומדת לזכותו של העמית כיתרה בתוספת הלוואות וכן בתוספת כל סכום אחר שהוא חייב לקופת הגמל בשל הלוואות).

(*) סעיף 14 קובע כי "תשלום לקופת-תגמולים, לקרן-פנסיה או לקרן כיוצא באלה, לא יבוא במקום פיצויי-פיטורים אלא אם נקבע כך בהסכם הקיבוצי החל על המעסיק והעובד ובמידה שנקבע, או אם תשלום כאמור אושר על ידי שר העבודה ובמידה שאושר".

(**) הצו הראשון פורסם ב"פ התשס"ח, עמ' 1736 ובהמשך פורסם צו נוסף ביום 27/9/2011 ב"פ התשע"א מס' 6302.

הכותבים - 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.

סיכומם של דברים

בהתאם לחוק הגנת השכר, מעסיק רשאי לנכות משכרו של עובד חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה" ובעת סיום יחסי העבודה, רשאי המעסיק לנכות משכרו האחרון של העובד "כל יתרה של חוב שהעובד חייב לו.

תקציר פסיקה חדשה



עובד שלא התקבל לעבודה כמלצר בגלל היותו ערבי פוצה ב- 30,000 ש"ח
סע"ש 28707-10-13 עומרי קיס נ' קפה על הים בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 13.7.2015,
בבית הדין האזורי לעבודה ת"א-יפו, ע"י כבוד השופטת קרן כהן
 אזרחי ישראל ממוצא ערבי ביקש לעבוד כמלצר במסעדה. המועמד לא התקבל לעבודה, לטענתו מחמת לאומיותו ו/או דתו. לפיכך, הגיש תביעה לחייב את החברה לשלם לו פיצוי מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. בית הדין שוכנע שהעובדה שהמועמד אינו יהודי הייתה הסיבה לאי קבלתו לעבודה, ולמצער הייתה אחת הסיבות ששקלו בעת קבלת ההחלטה, כך ששיקול זה לכל הפחות "מכתיים" את ההחלטה בפגם של אי קבלה לעבודה שלא כדין. בנוסף הוכח, שהחברה לא העסיקה מלצרים ערבים במסעדה בשנים האחרונות ואף אינה מעסיקה היום. בית הדין חייב את המסעדה לפצות את המועמד ב- 30,000 ש"ח בגין אי קבלתו לעבודה מחמת לאומיותו ו/או דתו.

יתכן שבגלישה באתרים שונים במהלך שעות העבודה יש משום גזלה של שעות העבודה, אולם על המעסיק להזהיר את העובדים לבל יעשו כן, לפקח על כך ולקבוע נהלים

ס"ע 1692-11-133 תמיר אלוש נ' חברת הנסיך הקטן- אביב ואורן בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 29.7.2015,
בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, ע"י כבוד השופטת ד"ר אריאלה גילצר-כץ
 העובד הועסק בנתבעת כשנתיים. לאחר שהחל את יום עבודתו נקרא העובד למשרדה של מנכ"לית המעסיקה וזו הודיעה לו שהוא מפוטר. העובד טען, כי לא נערך לו שימוע כדין וכן תבע השבת סך של 550 ש"ח אותו ניכתה המעסיקה משכרו האחרון בגין נזק שלכאורה גרם לרכב המעסיקה. בנוסף, טען כי גלש באינטרנט מעת לעת ולא מעבר לגלישה של כל עובד ועובד. המעסיקה טענה כי העובד מעביר את שעות עבודתו בצפייה בסרטים ובסדרות, ובכך למעשה גנב שעות עבודה מהמעסיקה ועל כן תובעת מהעובד תביעת החזר שכר. ביה"ד קבע כי על המעסיק לפקח על עבודת עובדיו בזמן אמת ולא להגיש תביעה לאחר שנתיים על השבת שכר עבודה. ביה"ד שוכנע כי ההערכה כי 50% מעבודת העובד נעשתה לענייני הפרטיים אינה מבוססת וכן דין תביעת החזר שכר מצד המעסיק נדחתה. ביה"ד קבע, כי המעסיקה לא ערכה שימוע כדין ולכן על המעסיקה לשלם לעובד פיצוי בסך 8,000 ש"ח. לעניין קיזוז סך של 550 ש"ח משכרו האחרון של העובד - המעסיקה לא הראתה מקור נורמטיבי לקיזוז סכום זה בגין נזק לרכב החברה. כמו כן נקבע כי לא עומדת למעסיקה כל זכות לשלול פיצויי פיטורים וחלף הודעה מוקדמת, מאחר והעובד פוטר בשל אי שביעות רצון מתפקודו ולא משום סיבה אחרת.

אמירה על ניחוח של אדם מהווה הטרדה מינית מינורית ויש מקום לפסוק פיצוי בגין אמירה זו

ס"ע 1594-10-10 חנקוביץ ננה נגד אלמוני ונגד חב' "הוט" בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 12.4.2015,
בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, ע"י כבוד השופטת שרה שדיאור
 בית הדין לעבודה קיבל באופן חלקי את תביעתה של העובדת וקבע כי הערה על ניחוח של אדם ורכינה להריח, יש בהם התייחסות ברובד מיני מסוים אף כי מינורית וברמת החומרה הנמוכה בקשת ההטרדות המיניות ובנסיבות שלהלן יש מקום לפסוק פיצוי בגין אמירה זו בלבד בגובה 7,000 ש"ח. כמו כן הוכיחה העובדת התנכלות מצד אלמוני, אך נקבע שאין לחייבו בפיצוי בגין כך. בנוסף המעסיקה הוכיחה כי נתנה מענה ראוי על פי החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח-1998 והתקנות, אולם הוכח חד משמעית כי המעסיקה לא פעלה כנדרש בכל הנוגע לדרך טיפולה של הממונה ולכן יש לפסוק לעובדת פיצוי ללא הוכחת נזק בגובה 35,000 ש"ח.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד מיטל דולב-בלט, עו"ד אילנית מילוא, ועוד מורן טימן-גוגול
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - 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.