

דברי הסבר

חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תיקון מס' 21), התשע"ח – 2018

עו"ד מיטל דולב בלם

ביום 08.07.18, פורסם ברשומות חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תיקון מס' 21), התשע"ח-2018 (להלן: "התיקון לחוק"). בהתאם לתיקון לחוק, באם המעסיק לא ימציא הודעה לקופת הגמל של העובד בדבר כוונתו לקבל החזר של כספי הפיצויים, בתוך 4 חודשים מסיום יחסי העבודה, אזי העובד יהיה זכאי לכספי הפיצויים שנותרו בקופה. להלן עיקרי התיקון לחוק:

מעסיק יוכל למשוך את הכספים מקופת הגמל של העובד רק אם יחסי העבודה יסתיימו והתקיים אחד מאלה:

1. המעסיק המציא לחברה המנהלת של קופת הגמל בתוך 4 חודשים ממועד סיום יחסי עובד מעסיק פסק דין הצהרתי שמאשר שהעובד חדל לעבודה אצלו בנסיבות שאינן מזכות אותו בפיצויי פיטורים או בחלקם, בהתאם לדין ולהסכמים שחלים ושכספי הפיצויים כולם או חלקם שייכים למעסיק או שהוא זכאי לקבלם.

2. מעסיק המציא לחברה המנהלת של קופת הגמל בתוך התקופה, אסמכתא המעידה שנקט הליך משפטי לקבלת פסק דין הצהרתי בדבר זכאותו לכספי הפיצויים או חלקם או שנקט הליך משפטי לשלילת פיצויי הפיטורים או חלקם לפי סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים והתקבלה הכרעה סופית בהליך בדבר זכאותו של המעסיק לכספי הפיצויים או חלקם.

3. לחברה המנהלת של קופת הגמל הומצאו: הודעה מהמעסיק בצירוף אסמכתא שכספי הפיצויים או חלקם ניתנים להחזרה למעסיק והודעה מהעובד שנחתמה על ידו אחרי מועד סיום יחסי העבודה שכספי הפיצויים שהופקדו עבורו ניתנים להחזרה למעסיק.

מעסיק שלא ימציא לחברה המנהלת את הנדרש כאמור לעיל, לא יוכל לטעון כנגד החברה המנהלת בשל תשלום כספים לעובד.

תחילתו של התיקון לחוק הנו ביום פרסומו ברשומות, קרי 8.7.2018. לעניין יחסי עובד מעסיק שהסתיימו לפני כניסתו לתוקף של התיקון לחוק, התקופה למתן הודעה כאמור לעיל תימנה מיום תחילתו של התיקון לחוק.

הכותבת – מנהלת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

תקנות עובדים זרים (סוגי מקרים ותנאים שבהתקיימם עובד זר שהוא מסתנן זכאי לקבל את כספי הפיקדון לפני מועד עזיבתו את ישראל שלא לצורך יציאה זמנית), התשע"ח – 2018

עו"ד דנה להב

ביום 19.7.18 פורסמו ברשומות תקנות עובדים זרים (סוגי מקרים ותנאים שבהתקיימם עובד זר שהוא מסתנן זכאי לקבל את כספי הפיקדון לפני מועד עזיבתו את ישראל שלא לצורך יציאה זמנית), התשע"ח – 2018 (להלן: "התקנות"). במסגרת התקנות, קבע שר הפנים מספר מקרים חריגים, אשר מעניקים למסתנן את הזכאות לקבל חלק מכספי הפיקדון, לפני שעזב את ישראל לצמיתות. להלן עיקרי התקנות:

ביום 1.5.2017 הוסדר בחקיקה מנגנון ייחודי, המחייב מעסיקים של מסתננים להפקיד עבורם מדי חודש פיקדון כספי, על חשבון תשלומים סוציאליים לפנסיה ולפיצויי פיטורים. בהתאם למנגנון זה, כספי הפיקדון ישולמו למסתנן רק במועד בו ייצא מישראל לצמיתות, זאת, בין היתר, במטרה ליצור תמריץ משמעותי למסתנן לצאת מישראל במועד ולמנוע את השתקעותו בישראל. מנגנון הפיקדון הקבוע בחוק, מעניק לשר הפנים סמכות להתקין תקנות, שיאפשרו משיכה חריגה מכספי הפיקדון.

בהתאם לתקנות, להלן סוגי המסתננים שיהיו זכאים למשיכת חלק מכספי הפיקדון טרם יציאתם מישראל לצמיתות:

- מסתנן שהוא קטין בהתאם לאישור רשות האוכלוסין
- מי שגילו מעל 60

מה במבזק

דברי הסבר

■ חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תיקון מס' 21), התשע"ח – 2018

■ תקנות עובדים זרים (סוגי מקרים ותנאים שבהתקיימם עובד זר שהוא מסתנן זכאי לקבל את כספי הפיקדון לפני מועד עזיבתו את ישראל שלא לצורך יציאה זמנית), התשע"ח – 2018

חוזר

■ בעקבות כתב אישום שהגיש משרד העבודה והרווחה: קנס פלילי של 904,000 ₪ לעמותה לחינוך תורני שלא הפקידה פנסיה לעובדיה

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 19.7.18 פורסמו ברשומות תקנות עובדים זרים (סוגי מקרים ותנאים שבהתקיימם עובד זר שהוא מסתנן זכאי לקבל את כספי הפיקדון לפני מועד עזיבתו את ישראל שלא לצורך יציאה זמנית), התשע"ח – 2018. במסגרת התקנות, קבע שר הפנים מספר חריגים, שמעניקים למסתנן את הזכאות לקבלת חלק מכספי הפיקדון, טרם עזיבתו את ישראל לצמיתות.

- אישה
 - מי שהוא אב לקטין הנמצא בטיפול הבלעדי
 - מי שממונה ביקורת הגבולות שוכנע לגביו כי בשל גילו או מצב בריאותו, לרבות בריאות הנפשית, אי-קבלת כספי הפיקדון לפני המועד האמור בחוק עלולה לגרום נזק לבריאותו
 - מי שמשטרת ישראל הודיעה לגביו כי יש ראיות לכאורה לכך שנעברה לגביו עבירה לפי סעיפים מסוימים בחוק העונשין, התשל"ז-1977
- עוד נקבע בתקנות, כי הזכאות היא לפיקדון חלקי בגובה של 70% מחלק המסתגן לפי החוק, והוא ישולם למסתגן בדרך של אי ניכוי בידי מעסיקו משכר עבודתו.
- תחילתן של תקנות אלה ב-1 לחודש שבתום שלושה חודשים מיום פרסומן, קרי ביום 1.11.18.
- 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.**

חוזר

בעקבות כתב אישום שהגיש משרד העבודה והרווחה: קנס פלילי של 904,000 ₪ לעמותה לחינוך תורני שלא הפרישה פנסיה לעובדיה

ביום 18.7.2018 פרסם משרד העבודה והרווחה הודעה לפיה הוטל קנס פלילי לעמותה שלא הפרישה פנסיה לעובדיה. להלן עיקרי ההודעה:

בעקבות חקירה של האגף הפלילי במנהל ההסדרה והאכיפה במשרד העבודה והרווחה שהביאה לכדי כתב אישום, נקנסה עמותה לחינוך תורני על סך 904,000 ₪ על כך שלא הפרישה פנסיה לעובדיה. על פי כתב האישום עולה כי העמותה - "מגדלות - המרכז לחינוך", ומנהל העמותה עברו על חוק הגנת השכר ולא העבירו סכומים שנוכו משכרם של העובדים ליעדם וזאת, בניגוד לחוק הגנת השכר.

העמותה, שהפעילה תיכון בבני ברק, לא הפרישה את הכספים שניכתה בעבור תשלומי הפנסיה ליעדם לגבי 8 מעובדיה במשך כשנתיים שהועסקו כמורים. בהמשך לכך הגישה הלשכה המשפטית במשרד העבודה והרווחה כתב אישום באמצעות עוה"ד יצחק ששון ביחס לעבירות על חוק הגנת השכר. מדובר בעבירה חמורה שכן משמעותה לקיחת כספים ששייכים לעובדים ונוכו משכרם ולא הועברו ליעדם, דהיינו לקרן הפנסיה שלהם. מגדלות הינה עמותה רשומה לחינוך כללי ותורני, שהקימה והפעילה ישיבות ומדרשות לבנים ולבנות.

"לא ניתן להפריז בחשיבותו של הערך הכלכלי שנפגע כתוצאה מביצוע העבירה" קבע שופט בית הדין האזורי לעבודה אורן שגב, והוסיף: "מדובר על סכומי כסף שנועדו להבטיח את זכויותיהם הסוציאליות והפנסיוניות של העובדים, אשר נוכו ממשכורתם ולא הועברו ליעדם. העבירה משולה לשליחת יד על ידי המעסיק לכיסו של העובד, תוך פגיעה ממשית בו ובזכויותו האלמנטריות ביותר".

בקביעת העונש התחשב בית הדין במספר שיקולים: הודאת הנאשמים ונטילת האחריות בהזדמנות הראשונה, החיסכון בזמן שיפוטי יקר, העובדה שכבר בתחילת החקירה שולמו כל הכספים המיוחסים לכתב התביעה ותוקנו המחדלים האמורים - העמותה שילמה את מלוא התשלומים וכן העובדה שהנאשמת חדלה מלפעול לאור צוק העיתים הכלכלי אליו נקלעה.

בהתחשב בכל אלו גזר בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב על העמותה קנס של 904,000 ₪. על מנהל העמותה נגזר קנס של 40,000 ₪ וכן התחייבות עצמית ע"ס 226,000 ₪ להימנע מביצוע העבירה ל-3 שנים, וזאת במסגרת הסדר טיעון.

מתחילת שנת 2017 ועד היום ניתנו על ידי מנהל הסדרה ואכיפה 612 התראות ו-501 עיצומים בגובה של כ-48,400,000 ₪ בגין אי העברת ניכויים ליעדם בניגוד לחוק הגנת השכר. כמו כן, ניתנו 2039 התראות ו-545 עיצומים בגובה של 8,725,200 ₪ בגין הפרת צו הרחבה לפנסיה. בנוסף, הוגשו 19 כתבי אישום בחוק הגנת השכר וניתנו 20 גזרי דין לפי חוק זה.

סיכום של דברים

בעקבות חקירה של האגף הפלילי במנהל ההסדרה והאכיפה במשרד העבודה והרווחה שהביאה לכדי כתב אישום, נקנסה עמותה לחינוך תורני בסך 904,000 ₪ על כך שלא הפיקדה פנסיה לעובדיה.

תקצירי פסיקה חדשה



עובדת שחזרה מחופשת לידה והסכימה לתפקיד אחר שהוא בגדר קידום רשאית לחזור מהסכמתה בתוך 30 ימים

סע"ש 10776-11-16 עדי קולטקר נגד דיאמנט צעצועים בע"מ, ניתן ביום 01.01.2018, ע"י כבוד השופט צבי פרנקל, בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע

העובדת הועסקה אצל המעסיקה כמהנדסת מפעל ואחראית תקינה, במשך כשלוש שנים, עד להתפטרותה. המעסיקה לא אפשרה לעובדת לחזור לתפקיד אותו מילאה טרם יציאתה לחופשת לידה לאחר שובה מהחופשה, חרף בקשות העובדת, והציבה אותה בתפקיד אחר באמתלה של "קידום". בית הדין לעבודה קבע כי מקום בו הוצג לעובדת התפקיד כקידום אך התברר כי הוא אינו כזה, וכאשר לא ניתנה לה האפשרות האמתית לבצע את התפקיד ולא נעשתה לה חפיפה מסודרת זכאית הייתה העובדת לחזור בה ולדרוש החזרתה לתפקידה הקודם תוך זמן סביר שהוא 30 יום. בית הדין חייב את המעסיק בתשלום פיצויים בגין הפרת חוק עבודת נשים.

הסכמת עובד בכתב לניכוי משכרו אינה ברת תוקף משפטי מחייב אם ניתנה בניגוד לחוק הגנת השכר

ת"צ 67534-09-16, ענבל הורנר נ' עמותת עזר מציין. ניתן ב-3.6.2018, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב-יפו, על ידי כבוד השופטת עידית איצקוביץ-אב"ד

בית הדין אישר תביעה כתובענה ייצוגית, לפיה המעסיקה קיפחה את זכויותיהם של העובדות ושל עובדים נוספים. לטענת העובדים, המעסיקה ביצעה להם ניכוי שלא כדין מהשכר ברכיב "העשרה", בניגוד להוראות חוק הגנת השכר. נקבע, כי אין חולק לגבי העובדת, שהמעסיקה ביצעה ניכוי משכרה, על אף שלא הסכימה לכך וסירבה לחתום על הנספח בהסכם העסקה. מנגד טענה המעסיקה, כי הדבר נבע מטעות, אולם בית הדין דחה טענה זו נוכח השיחות שהוקלטו והתכתובות בדואר אלקטרוני. עוד טענה המעסיקה, כי כלל העובדים (חוץ מהעובדת) הסכימו בכתב לניכוי משכרם, עת חתמו על נספח להסכם, ובהתאם לכך ערכה ניכתה סכום של 5 ש"ח במשך שלושה חודשים, כפי שעולה מתלושי השכר. נקבע, כי ההסכמה אינה ברת תוקף משפטי מחייב, אם היא מנוגדת להוראות סעיף 25(א) לחוק הגנת השכר, כאשר לא ניתן לראות את ה"סיכום" ככלול באף אחד מן הרכיבים שבו. בנוסף, גם בנספח נקובה מטרת הניכוי - פעילות העשרה ופנאי במהלך השנה. פעילות כזו לא הייתה, לא במהלך השנה ולא בשנה שלאחריה. התביעה אושרה ונקבע כי המעסיקה תישא בהוצאות ושכ"ט העובדת בסך של 27,000 ₪.

מנהל מוסך ייחשב בנסיבות מסוימות כ"משרת אמון"

ע"ע 61148-08-16, כ.ש. מרכזי, תיפעול לרכב בע"מ נ' גבריאל עטיאס. ניתן ביום 5/06/18 בית הדין הארצי, ע"י כבוד שופט האילן סופר, השופט רועי פוליאק, השופט חני אופק גנדלר

בית הדין האזורי קיבל את תביעת העובד, מנהל מוסך, לתשלום שעות נוספות בקביעה כי הוראות חוק עבודת עבודה ומנוחה חלות עליו, בין היתר, מאחר והעובד לא נמנה על שכבת הניהול הבכירה, לא קבע מדיניות והיה כפוף למנהל הרשת. בבית הדין האזורי נפסקו לטובת העובד 353,283 ש"ח בגין ביצוע שעות נוספות. המעסיקה ערערה על כך לבית הדין הארצי, שקיבל הערעור וביטל את חיוב המעסיקה בתשלום זה בקובעו, כי יישום המבחנים שנקבעו בפסיקה על עובדות המקרה מביא למסקנה, כי תפקידו של העובד היה "תפקיד הנהלה" ו"תפקיד הדורש מידה מיוחדת של אמון אישי".

תקצירי עו"ד ראובן בבדז'נוב, עו"ד שירן אוחיון ועו"ד ג'ולייט אליה מאת: נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - 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.