

TOMER HADAS, ADV.

RAFI HOLIN, ADV. & MEDIATOR

CARMEL HOREV-ALTMAN, ADV.

YARON SEIGER, ADV.

MAAYAN WEISS-LEVY, ADV.

DAHLIA BUSHINSKY, ADV.

LIRAZ MEGIDISH, ADV.

תומר הדס, עו"ד

רפי הולין, עו"ד ומגשר

כרמל חורב-אלטמן, עו"ד

ירון סייגר, עו"ד

מעיינ ויס-לוי, עו"ד

דליה בושניסקי, עו"ד

לירז מגידיש, עו"ד

אוגוסט 2016

לקוחות וידידים יקרים,

הנדון: אגרת מידע 8/2016

להלן מקצת החידושים בדיני עבודה מהחדש האחרון:

כאשר עובד מתפטר ולא חל סעיף 14, מעסיק רשאי למשוך את כספי הפיצויים אשר נצברו בביטוח מנהלים¹

פסק דין מעניין של בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב דן במקרה של עובד, אשר טען כי למרות שהעסקתו הסתיימה בהתפטרות, היתה על המעסיק חובה לשחרר לזכותו את פיצויי הפיטורים אשר נצברו עבורו בביטוח המנהלים.

זאת, בהסתמך על הוראות סעיף 26 לחוק פיצויי פיטורים, אשר קובעות, בין השאר, כי בסיומם של יחסי עובד מעביד, לא ניתן להחזיר למעסיק כספי פיצויים, כאשר הסכום מיועד גם לביטוח קיצבה, אלא בחסמת העובד.

אין מחלוקת כי הדבר נכון, כאשר מדובר בכספי פיצויים אשר נצברו בקרנות הפנסיה הותיקות, אשר לפי התקנות שלחן, משיכת כספים מהקרן מחסלת את זכויות הפנסיה של העובד. אולם התובע טען כי הוראת סעיף 26 לחוק חלה גם לגבי ביטוחי מנהלים, ולו מכיוון שהחל בשנת 2008, כל החסכון הפנסיוני, לרבות בביטוחי מנהלים, הוא למטרות קיצבה (מכוח תיקון 3 לחוק הגמל).

יצוין כי מדובר בפרשנות מקובלת גם בקרב רבים מעורכי הדין העוסקים בתחום.

אלא שפרשנות זו נדחתה, כאמור, על-ידי בית הדין, אשר קבע כי תיקון 3 משנת 2008 מתייחס לסיווג הפוליסה לצורכי מס בלבד, וכי, ככלל, פוליסות ביטוח מנהלים אינן בגדר "ביטוח קיצבה".

זאת, בעיקר מכיוון שבפוליסת ביטוח מנהלים, בהבדל מאשר בקרן פנסיה, רק כספי התגמולים מופנים לביטוח קצבה, ולכן משיכה של כספי הפיצויים איננה פוגעת בזכויות הפנסיוניות של העובד.

לפיכך, כאשר עובד מתפטר בנסיבות אשר אינן מזכות אותו בפיצויי פיטורים, המעסיק רשאי להחזיר לעצמו את כספי הפיצויים שהפריש לקופת ביטוח מנהלים.

¹ ס"ע 28213-11-15 איתי נקש נ' אר. גי. אר. גרופ בע"מ (מיום 5.8.2016)

מעסיק אשר פגע בזכות ההתארגנות של עובדיו חייב לפצות את ההסתדרות בסך 500,000 ₪²

ההסתדרות פנתה אל החברה בטענה שהיא הארגון היציג בחברה, וזאת לנוכח העובדה ש- 67 מתוך 140 עובדי החברה (דהיינו 47%) הצטרפו כחברים להסתדרות.

בתגובה, הנחלת החברה החלה לפעול, ככל יכולתה, כדי לסכל את ההתארגנות:

היא נמנעה מלהכיר ביציגות הארגון, ללא הצדקה; הפעילה לחצים על עובדים בכדי שיבטלו את חברותם בהסתדרות; הפריעה לכינוסי עובדים; הסירו שלטים שתמכו בהתארגנות (והותירה שלטים שהתנגדו לה); הפלתה לרעה את חברי הועד והתנכלה להם; מנעה מעובדים מאורגנים להיכנס לעבוד; חילקה הטבות לעובדים שלא הצטרפו להסתדרות; גייסה לצידה עובדים אשר הסכימו להסיר את חברותם והעבירה באמצעותם מסרים נגד ההתארגנות; שינתה את הנהלים והקשיחה את תנאי העבודה; ובנוסף לכל, המנכ"ל, אשר כלפי חוץ הציג עצמו כמי שאינו מתערב בהתארגנות וכמי שאף מכבד את רצון העובדים, הוקלט בשיחות בהן הוא מאיים כי החברה תבוא חשבון עם כל העובדים אשר "פועלים נגדה".

בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב קיבל את בקשת ההסתדרות, קבע כי היא ארגון העובדים היציג בחברה, קבע כי על החברה לחדול מכל פעולה אשר יש בה משום פגיעה בהתארגנות או בעובדים, ואף להימנע מכל אמירה שהיא בקשר להתארגנות, ובנוסף חייב את החברה לשלם להסתדרות פיצוי בסך של 500,000 ₪ בגין פגיעה בהתארגנות.

"שעת הורות": עובד יהיה רשאי לחלוק עם בת זוגו את זכותה להיעדר שעה ביום, במשך תקופת ארבעה החודשים שמתום חופשת הלידה

מכוח תיקון 55 לחוק עבודת נשים, הזכות של עובדת להיעדר מעבודתה במשך תקופה של ארבעה חודשים שמתום חופשת הלידה, ואשר כונתה בעבר "שעת הנקה", תהפוך ל- "שעת הורות" על-פי ההגדרה החזשה שבחוק, ובמסגרתה, בני זוג שיבקשו זאת, יהיו רשאים לחלוק את הזכות. זאת, בכפוף למסירת הצהרה חתומה למעסיקיהם של בני הזוג בדבר אופן מימוש הזכות. את החצהרות יש למסור 21 יום לפני תום חופשת הלידה (אשר גם שמה שונה בחוק, ומעתה היא מוגדרת כ"תקופת הלידה והחורות"). אם החצהרה תימסר מאוחר יותר, ניתן יהיה לממשה 21 יום לאחר מסירתה.

חתיקון לחוק ייכנס לתוקפו ביום 28.8.2016.

בברכה,

הולין-הדס, עורכי דין

² ס"ק 52024-03-16 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' ש. שלמה חברה לביטוח בע"מ (מיום 1.8.2016)