

לקוחות נכבדים,
להלן עדכוני פסיקה וחקיקה מהחודש החולף.

פסיקה

סעש (ב"ש) 12245-11-16 מולה סחנובסקי - אמרוז בע"מ

הקדמה:

בפסק הדין נדונה השאלה האם העובדת שעבדה כמנהלת זכאית לתמורה בגין עבודה בשעות נוספות או שאין להחיל עליה את חוק שעות עבודה ומנוחה מאחר שהיא עובדת בתפקיד הנהלה?

שאלה נוספת שעלתה, היא האם זימון לשימוע מבלי לציין את הנסיבות לכך מהווה פגם בהליך הפיטורים אשר מזכה בפיצוי?

עיקרי הפסק:

העובדת הועסקה עבדה כמנהלת הבטחת איכות עד לפיטוריה.

שאלה ראשונה אשר עלתה בפסק הדין היא האם חל על העובדת חוק שעות עבודה ומנוחה, וכפועל יוצא, זכאית היא לתמורה בגין עבודה בשעות נוספות או שמא יש להחריגה לאור הוראות סעיף 30(5) לחוק שעות עבודה ומנוחה (להלן: החוק)?

סעיף 30(א) לחוק קובע כי הוא אינו חל על עובדים בתפקידי הנהלה או בתפקיד הדורש מידה מיוחדת של אמון אישי.

בפסיקה נקבעו המאפיינים העיקריים של "תפקיד הנהלה" ובהם:

1. מיקום בהירארכיה הארגונית, כאשר המושג "תפקיד הנהלה" מתייחס לשכבת ההנהלה הבכירה בארגון ואינו מתייחס למנהל בדרג הזוטר, הממונה הישיר או מי שנמנה עם ההנהלה בדרג הביניים;
2. סמכות לקבוע מדיניות תוך הפעלת שיקול דעת עצמאי שאינו מוכתב על ידי מדיניות זו;
3. שכר גבוה ותנאים נלווים מיוחדים וגבוהים, הן בכלל והן ביחס לעובדים אחרים;
4. טיב התפקיד ומעמדו בארגון, כלומר תפקידים בהם נדרש העובד לעמוד לרשות המעסיק בשעות לא שגרתיות או לעבוד בלא מסגרת קבועה של שעות עבודה.

בית הדין לעבודה קבע בפסק הדין כי יישום מבחנים אלו מוביל למסקנה כי תפקיד העובדת היה תפקיד הנהלה שדרש מידה מיוחדת של אמון אישי ולכן לא חלות עליה הוראות החוק.

העובדת הייתה בתפקיד יחיד. היא הייתה בתפקיד מנהלת בכירה והייתה כפופה למנהל המפעל. היא עבדה שעות רבות מעבר למשרה שלה, בשכר קבוע אשר היה גבוה לעומת עובדים אחרים.

החלטות העובדת השפיעו באופן ישיר על החברה ורווחיה, והיא הפעילה שיקול דעת עצמאי בתפקידה. בנוסף, ניהלה צוות עובדים, והייתה מעורבת בקליטת עובדים ופיטורים.

שאלה שניה שעלתה בפסק הדין היא האם נפלו פגמים בפיטורי העובדת.

בנקבע כי בהליך הפיטורים נפלו פגמים.

העובדת זומנה לפגישה אשר לא כינה אותה המעסיק "שימוע", ובו לא נחשפה תכלית הפגישה וכוונת המעסיק לסיים את העסקתה. בית הדין קבע כי אם הייתה יודעת העובדת מה מטרת הפגישה, היתה יודעת למה וכיצד עליה להיערך, לרבות האפשרות להיוועץ עם עו"ד.

בנוסף, לא תועדה הסכמת העובדת לוותר על זכותה לשימוע, וכן המעסיק קלט עובדת חדשה במקום הנוכחית, עוד לפני מועד פיטוריה.

לאור הנסיבות פסק בית הדין לעובדת סכום הפיצוי על סך של 30,000 ₪.

בר"ע (ארצי) 7386-02-16 "קסטרו מודל" בע"מ נ' אור שחם

הקדמה:

בפסק הדין נדרש ביה"ד הארצי לשאלה בדבר מעמדן של עמלות המכירות, ובכלל זה הכללתן כחלק מהשכר הרגיל לצורך חישוב גמול שעות נוספות ומנוחה שבועית, וכן לצורך תשלום דמי חגים.

בית הדין הארצי לעבודה קבע כי יש להכליל את עמלות המכירה בחישוב השכר בעד עבודה בשעות נוספות ובמנוחה השבועית. מנגד קבע בית הדין הארצי כי לא תמיד יש להכליל את עמלות המכירה בחישוב דמי החגים ויש לבחון כל מקרה לגופו.

עיקרי הפסק:

תחילה נדון הדיון בבית הדין האזורי אשר דן בשאלה האם עמלות מכירה נכללות בחישוב השכר לשעות נוספות?

בית הדין האזורי הסתמך בהחלטתו על ההלכה שנקבעה בפסק דין ע"ע 170/03 עזרא נ' יה"ב פרויקטים על לפיה עמלות המכירה הן חלק מהשכר הקובע לצורך חישוב פיצויי פיטורים. שעה שעמלות נכללות בחישוב פיצויי פיטורים ניתן להסיק כי יש לכלול גם את עמלות המכירה בשכר הרגיל לצורך חישוב גמול המנוחה השבועית.

ראשית כל יש לבחון את סעיף 16 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן – "חוק שעות עבודה ומנוחה") אשר קובע כי הגמול בגין שעות נוספות יהיה באחוזים של 125% ו-150 בהתאם לשכרו הרגיל של העובד.

גמול שעות נוספות (תיקון מס' 14) תשע"ד-2014

16. (א) הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעביד בעד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכר עבודה לא פחות מ-1/4 מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-1/2 מהשכר הרגיל.

היה שכרו של עובד, כולו או חלקו לפי כמות התוצרת, ישלם לו המעביד בעד כל יחידה, שנעשתה בשתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום, שכר עבודה לא פחות מ-1/4 מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות, ובעד כל יחידה שנעשתה בשעות הנוספות שלמעלה משתיים – לא פחות מ-1/2 מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות.

לאחר מכן יש לבחון את סעיף 18 לחוק אשר קובע כי לעניין סעיף 16 וסעיף 17 "השכר הרגיל" כולל את כל התוספות שמעסיק משלם לעובדו."

שכר רגיל (תיקון מס' 14) תשע"ד-2014

18. לענין הסעיפים 16 ו-17 "שכר רגיל" כולל כל התוספות שמעסיק משלם לעובדו.

בית הדין האזורי ציטט את פסק דין עב (ת"א) 11182/07 בן גל נ' כ.י.ד. ערוץ הקניות 7.10.2012 (להלן: פסק דין בן גל) שדן בהכללת עמלות מכירה ב"שכר הרגיל" לצורך חישוב גמול בעד עבודה במנוחה שבועית. בפסק דין בן גל נפסק כי עמלות הן חלק מ"השכר הרגיל" לענין סעיף 18 לחוק מתיישבת עם תכלית חוק שעות עבודה ומנוחה.

לענין השאלה האם עמלות מכירה נכללות בחישוב השכר לדמי חג?

ביה"ד האזורי קבע כי מלשון סעיף 7 לצו ההרחבה בדבר דמי חגים עולה, כי עובד שעתי יהא זכאי לתשלום מלא בעבור ימי החג המפורטים.

"עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה, שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג) אלא בהסכמת המעביד, יהיה זכאי לתשלום מלא כעבור 9 ימי חג (...). עובד לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת."

ועל אף שמהוראה זו למדים אנו כי יש לכלול את העמלות בחישוב התשלום עבור דמי חגים, סבר ביה"ד כי יש לפרש את צו ההרחבה פרשנות תכליתית בהקשר התעשייתי, ולהשוות את העובדים היומיים לעובדים החודשיים.

בית הדין האזורי הביע עמדה זהה לנפסק בפסק דין ע"ע (ארצי) 300630/98 צמח נ' ש.א.ש קרל זינגר צפון (30.4.2002) שקבע כי הרציונל לתשלום דמי חגים לאפשר לעובד שעתו לצאת לחופשה בחג מבלי שיפגע שכרו כמו בחוק חופשה שנתית.

לאור האמור לעיל ראוי להכליל עמלות כחלק מ"השכר הרגיל" לענין דמי חופשה גם על תשלום דמי חגים.

הערעור לבית הדין הארצי:

ביחס לשאלה האם יש להכליל עמלות מכירה בחישוב גמול בעד עבודה בשעות נוספות ובמנוחה שבועית קבע בית הדין הארצי כי יש לכלול את עמלות המכירה ב"שכר הרגיל" לצורך חישוב גמול שעות נוספות וגמול מנוחה שבועית.

בית הדין הארצי קבע כי שעה שאין בחקיקה ובפסיקה הגדרה אחידה אחת ומחייבת של המונח "שכר" יש להבחין בין זכויות המגיעות לעובד מכוח החוק, שאז קובעת הגדרת "שכר" שבאותו חוק אם לכלול רכיב שכר זה או אחר ב"שכר" לצורך חישוב הזכויות על פי אותו חוק, לבין זכויות המגיעות לעובד מכוח הסכם (הסכם קיבוצי, או חוזה עבודה אישי), שאז קובעת הגדרת "שכר" שבאותו הסכם אם יש לכלול רכיב שכר זה או אחר ב"שכר" לצורך חישוב הזכויות המגיעות לעובד על פי הסכם.

בית הדין הארצי הוסיף כי יש שוני מהותי בין סיטואציה שבה כל שכרו של העובד מורכב מעמלות, שאז העמלות הן בגדר "השכר הרגיל" או "שכר היסוד" של העובד ואינן בגדר "תוספת", לבין סיטואציה שבה משולם לעובד שכר בסיסי בעד שעות העבודה בתוספת עמלות.

שעה שלא ניתן לקבוע באופן גורף כי עמלת מכירה היא חלק מ"השכר הרגיל" לענין סעיף 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה ויש לבחון כל מקרה לגופו בהתאם לנסיבותיו, ובכלל זאת:

1. המנגנון המוסכם לתשלום עמלה – ככל שהעמלה משולמת בעד כל עסקה הרי שנטה לראות בה כחלק מ"שכר הרגיל", אולם כאשר העמלה משולמת בעד עסקאות שמעבר לרף מסוים, הרי שלא נטה לראות בה כחלק מ"שכר הרגיל".
2. סוג העסקה שבעדה משולמת העמלה – ככל שניתן להצביע על כך שמדובר בעסקה שנערכה באופן ממוקד ולאתר את הזמן והמקום בו נערכה קרי, העסקה נערכה בשעת עבודה נוספת או במנוחה שבועית הרי שניתן יהיה לדעת האם העמלה נכללת ב"שכר הרגיל" או אם לאו.
3. שיעור מרכיב העמלה בשכר – אם כל שכרו של העובד מורכב מעמלות, הרי שאז העמלות הן בגדר "השכר הרגיל" של העובד ואינן בגדר "תוספת". אולם, אם שכר העובד הוא שכר בסיסי ועליו מתווספת העמלה הרי שהעמלה לא תיכלל באופן אוטומטי ב"שכר הרגיל".

4. שיעור העמלה ביחס לשכרו של העובד – ככל ששיעור העמלה גבוה יותר תגבר הנטייה לראות בה כחלק מ"השכר הרגיל".

ביחס לשאלה האם יש לכלול עמלות מכירה בחישוב ערך לדמי חג, נקבע כי הכללת עמלות בחישוב ערך דמי חג תפגע בתכלית החוק אשר נועדה להשוות את מצבם של העובדים היומיים למצבם של העובדים החודשיים.

צו ההרחבה קובע כי עובד חודשי אשר נעדר בשל חג יהיה זכאי לשכרו הרגיל שעתיד/ יומי יהיה ערך חג בהתאם לחישוב ממוצא שלושת המשכורות האחרונות לפי החג. בית הדין הארצי פסק כי הכללת עמלות מכירה בחישוב דמי חגים יביא לתוצאה ששכרו של עובד שעתיד/ יומי בתוספת עמלות יהיה גבוה משכרו של עובד חודשי- אשר פוגע בתכלית החוק.

לסיכום, בית הדין הארצי קבע כי אין להכליל עמלות מכירה בתשלום דמי חגים ואילו הכללת עמלות מכירה לצורך חישוב גמול בעבור שעות נוספות ובעבור מנוחה שבועית לא תעשה באופן אוטומטי ויש לבחון כל מקרה לגופו.

תיקוני חקיקה

הצעת חוק דמי מחלה (תיקון- חישוב היעדרות לחולים במחלה קשה) התשע"ט- 2018

ביום 26.11.2018 הונחה על שולחן הכנסת הצעת חוק לדיון מוקדם על ידי ח"כ אורלי לוי אבקסיס. הצעת החוק נועדה לתת מענה ללמעלה מ-200,000 חולי סרטן ואנשים אשר החלימו ממחלות קשות ונזקקים לטיפולים רפואיים וביקורות באופן שוטף. מדי שנה מתגלים בישראל כ-28,000 מקרים נוספים של מחלות קשות. עובדים הנאלצים לעבור בדיקות, ביקורות שוטפות, אשפוז יום או טיפול יומי נאלצים לנצל ימי מחלה. על פי חוק דמי מחלה (להלן: "החוק"), סעיף 2, עובד אשר נעדר בשל מחלה אינו זכאי לשכר בגין היעדרותו ביום הראשון.

להלן סעיף 2, לחוק דמי מחלה, תשל"ו-1976:

הזכות לדמי מחלה (תיקון מס' 5) תשע"ד-2014

2. (א) עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעסיקו, בכפיפות לתקופת הזכאות המקסימלית כאמור בסעיף 4 –

(1) החל מהיום הרביעי להעדרו כאמור – תשלום על פי חוק זה בעד תקופת מחלתו (להלן – דמי מחלה);

(2) בעד הימים השני והשלישי להעדרו כאמור – מחצית דמי מחלה;

נכון להיום מצב זה יוצר מציאות אשר חולים רבים או אנשים שהחלימו וזקוקים למעקב שוטף נאלצים להיעדר מעבודתם שלא בתשלום.

רק עובד שנאלץ להיעדר יומיים ומעלה יהיה זכאי לחלקו משכרו. חוק דמי מחלה קובע כי בגין היעדרות ביום השני למחלה יהיה זכאי העובד ל-50% משכרו וכך גם ביום השלישי להיעדרותו. זכאות ל-100% שכר תהייה רק ביום הרביעי להיעדרותו.

רוב הבדיקות אותם נדרשים לבצע חולים ומחלימים אינן מצריכות היעדרות של מעבר ליום עד יומיים ומשכך נפגע שכרם של העובדים.

הצעת החוק מבקשת להעניק לאותם עובדים שנאלצים להיעדר יום אחד לצורך בדיקות, או ביקורות תקופתיות, או בשל טיפול תקופתי, דמי מחלה מהיום הראשון להיעדרות.

כמו כן, מוצע לקבוע בתקנות, מחלות קשות נוספות שמחייבות היעדרות לצורכי בדיקות וטיפול שהוראה זאת תחול לגביהן.

להלן הצעת החוק:

הצעת חוק דמי מחלה (תיקון – חישוב היעדרות לחולים במחלה קשה), התשע"ט–2018

תיקון סעיף 2 1.

בחוק דמי מחלה, התשל"ו–1976, בסעיף 2, אחרי סעיף קטן (א) יבוא:

"(א1) על אף האמור בסעיף קטן (א), עובד שעקב מחלה קשה שחלה בה נעדר מעבודתו לצורך טיפול תקופתי, לרבות בדיקות תקופתיות, יהיה זכאי לקבל ממעסיקו תשלום דמי מחלה החל מהיום הראשון להיעדרו, ובכלל זה מחלקו, בכפיפות לתקופת הזכאות המקסימלית כאמור בסעיף 4; לעניין סעיף קטן זה, "מחלה קשה" – מחלה ממארת או מחלה אחרת המחייבת טיפול תקופתי, לרבות בדיקות תקופתיות, שקבע שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, בצו, בהתייעצות עם שר הבריאות ובאישור ועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת".

חקיקה זו היא קריטית לאור העובדה כי חוקי העבודה בישראל אינם מתייחסים לעובדים אשר חולים או החלימו ממחלה קשה.

החקיקה מתייחסת רק למחלה ללא סיווג למחלה קשה.

על פי חוק דמי מחלה עובד זכאי לצבור עד 90 ימי מחלה בשנה.

ימי המחלה הצוברים לעובד הם בתשלום (בהתאם לאמור לעיל), אך פעמים רבות העובד אינו צופה את המחלה ואין בצבירתו מספיק ימי מחלה.

עובד אשר ניצל את מלוא ימי המחלה הצוברים לו יהיה בסטטוס של חופשה ללא תשלום.

הפגיעה הקשה ביותר שהעובד החולה או שהחלים חווה הוא הפגיעה בשכרו.

עובד אשר נאלץ להתמודד עם מגבלות רפואיות, בדיקות וטיפולים נאלץ לצמצם את היקף משרתו או לשנות את תנאי העסקתו בהתאם למגבלותיו, דבר אשר משליך באופן ישיר על שכרו של העובד.

שכרו של העובד נפגע בכללותו בשל מגבלותיו היום יומיות הדורשות צמצום היקף שעות וכן כאשר הוא נדרש לנצל יום מחלה בודד לצורך בדיקות או טיפולים.

כאשר מדובר בעובד אשר אין לזכותו ימי מחלה צבורים הפגיעה היא אף קשה יותר.

העובד נדרש להיעדר ללא שכר (חל"ת). כידוע עובד אשר נמצא בחל"ת אינו זכאי לצבור ימי זכויות סוציאליות, ובפרט ימי מחלה.

יצוין כי למעסיק חובה על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה לנסות להתאים את משרת העובד למגבלותיו. התאמות אלו יכולות להיות בהתאמה של פחות פעילות פיזית בעבודה, מעבר למשרה בהיקף שעות מצומצם יותר, עבודה מהבית, בדיקת קיומה של משרה חלופית ועוד.

מעסיק שאינו מבצע את ההתאמות הנדרשות עשוי להיחשב כנוהג באפליה פסולה.

בנוסף, יצוין כי עובדים אשר חולים במחלה קשה או הבריאו ממנה אינם מוגנים מפטורים.

על פי חוק דמי מחלה, אין לפטר עובד אשר נמצא במחלה.

אולם, על אף שהעובד מוגן מפיטורים בזמן מחלה, כאשר העובד חוזר מחופשת המחלה העובד אינו מוגן מפיטורים (כל עוד מדובר בפיטורים מטעמים ענייניים- ולא עקב מחלת העובד).

בהערת אגב יצוין, כי עובד אשר פוטר עקב מצבו הבריאותי/מחלה או בחוסר תום לב זכאי לפיצויים מכוח חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה.

לאחר מיצוי של מלוא ימי המחלה, כשהעובד בחל"ת אין מניעה לפיטורים מוצדקים.

על אף שישנן פסיקות כי מעסיק מחויב לנסות להמשיך להעסיק את העובד באותו היקף ותנאי עבודה פעמים רבות אין ביכולת המעסיק להעסיק את העובד בהתאם למגבלותיו.

בסיטואציה כזאת זכאי העובד להתפטר בדין מפוטר בשל מצב בריאותי לקוי.

סעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, קובע כי קיימת זכאות לקבלת פיצויים כאשר עובד מתפטר בשל מצב בריאותי שלו או של בן משפחתו.

על מנת להיות זכאי לפיצויים יש צורך ביחסי עובד מעסיק במשך שנה לפחות.

תנאי נוסף הוא שההתפטרות הינה עקב סיבה מספקת לאור הממצאים הרפואיים, תנאי העבודה, ושאר הנסיבות הקשורות לעניין.

החוק אינו דורש שיהיה קשר בין העבודה עצמה למצבו הבריאותי הלקוי של העובד. כל שנדרש הוא שיהיה קשר בין המצב הבריאותי הלקוי להחלטתו של העובד להפסיק לעבוד.

קרו השתלמות

לפי החוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה - 2005 קרו השתלמות היא מכשיר חסכון לטווח בינוני או ארוך אשר היא חלק מקבוצה של כמה מכשירי חסכון (כגון קרו מחלה, פיצויים, קרו ופנסיה וכו') שכל הקבוצה הזאת נקראת בשם כולל קופת גמל.

בציבור המינוח "קופת גמל" משמש כמינוח ל"קופת גמל לתגמולים."

למי מיועדת קרו השתלמות?

קרו השתלמות נועדה תחילה לשכירים, ועם השנים נפתחה גם לעצמאיים ולחברי קיבוצים ומושבים שיתופיים. שנועדה במקור לשמש את העובדים למימון השתלמויות כגון כנסים מקצועיים ולימודי המשך, אך כיום משמשת לרוב כאפיק חיסכון כללי לטווח בינוני, האפיק היחיד שלא לטווח ארוך, שנותר פטור ממס לאחר הרפורמות במיסוי שוק ההון בישראל.

קרו השתלמות פטורה ממס? לכמה זמן?

קרו השתלמות היא אפיק חסכון פטור ממס לטווח זמן בינוני. ניתן להתחיל לפדות את קרו השתלמות לאחר שלוש שנים לצורכי השתלמות, ולאחר שש שנים ניתן לפדות את הקרו לכל מטרה.

על ההפקדה השוטפת יש זיכוי לצורך מס. מדובר בהטבה משמעותית (החזר של שליש מההפקדה לחוסך). יש גם יתרון מיסוי שוטף (אין תשלום מס על רווחים, ובמילים אחרות – דחיית מס).

הכסף הנמצא בקרו מנוהל על ידי בתי השקעות אשר אמורים לנהל את הכסף במקצועיות ומומחיות. ניתן לעבור בין מסלולי השקעה ללא תשלום מס – המעבר לא נחשב למכירה חייבת במס.

המעבר יכול להיות בתוך אותו בית השקעות/ חברה ביטוח, וכן יכולים השכירים להעביר את הקרו מחברה לחברה – מחברת ביטוח לבית השקעות מסוים.

ההפקדות לקרן ההשתלמות

שיעורי ההפרשות המוכרים למעסיק במקרה של עובד שכיר הם ביחס של לפחות 3:1 כלומר על כל 3% שהמעביד מפריש העובד מחויב להפריש 1.5% משכרו. לכן, שיעור ההפרשה של העובד במשק נתון למשא ומתן בין המעסיק לעובד, מקסימום 10% מצד העובד והמעסיק משכר המוגדר.

החיסכון בקרן ההשתלמות מושפע ממספר גורמים:

- היקף שכרו של העובד - המשכורת בפועל: בכל סוף חודש העובד ייראה את השכר נטו המופנה לחשבון הבנק שלו, לפי היקף משרתו כך יושפע גובה הסכום המופקד לקרן ההשתלמות.
- חשוב מאוד - בעלי שכר גבוה, ישנה מגבלת שכר של עד 15,712 ש"ח (נכון ל-1/1/2013) מעבר לשכר זה, תחשב הפקדת המעסיק כחייבת במס. חישוב המס הוא: המס השולי על ההפקדה מעבר (X) (7.5%) ההפרשות בין השכר בפועל ל- 15,712 ₪
- שיעור הפרשות המעסיק - החלטת המעסיק: שיעורי ההפרשות המוכרים למעסיק במקרה של עובד שכיר הם ביחס של לפחות 3:1 כלומר על כל 3% שהמעביד מפריש העובד מחויב להפריש 1.5% משכרו. לכן, שיעור ההפרשה של העובד במשק נתון למשא ומתן בין המעסיק לעובד, מקסימום 10% מצד העובד והמעסיק משכר המוגדר.
- התשואות הניתנות על החיסכון - קרנות ההשתלמות צוברות ריבית, כאשר גובה הריבית מתבסס על אופי ההשקעות בהן מנוהלת הקרן, ככל שהקרן המנוהלת בהשקעות בעלות מידת סיכון גבוהה יותר, כך עולה האפשרות לצבור רווח גדול יותר, או לחילופין, להפסיד נתח ניכר מסכום החיסכון.

בחירת קרן השתלמות

לפי חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה - 2005 סעיף 20 עובד זכאי להצטרף כעמית לקופת גמל, לפי כל דין או הסכם, לרבות הסכם קיבוצי, או להמשיך ולהיות בקופת גמל בו היה כעמית.

עובד רשאי לבחור, בכל עת, כל קופת גמל - קרן השתלמות המיועדת למטרה של קופת הגמל שנקבעה לפי הדין או ההסכם לצורך הפקדת תשלומיו ותשלומי מעבידו. (בכפוף להגבלות על צירוף עמיתים שנקבעו בתקנון קופת הגמל ולהגבלות על הפקדת כספים לפי סעיף 22).

עוד נקבע בסעיף 20 כי מעבידו של עובד לא יתנה את תשלום הכספים לקופת הגמל בעד עובדו ואת שיעור ההפקדה בעדו בכך שיופקדו לקופה מסוימת, מסוג מסוים או בקופה שיבחר העובד מתוך רשימה מסוימת של קופות, והכל אף אם נקבע אחרת בדין או בהסכם.

בברכה,

מכפל ידע