

**המכללה האקדמית נתניה**

הקריה האקדמית של השרון

**ביה"ס לביטוח**

**סמינריון מצוינות**

**בהנחיית ד"ר זיו רייך**

**מודעות ציבור השכירים בני 26-35 בישראל  
לזכויותיו בתחום פיצויי פיטורים**

**פאני שובע**

**ויקי פייסרוב**

**אלכס מוייסייב**

**אוגוסט 2015**

## תקציר

בעשורים האחרונים מדינות מערביות רבות בעולם, ובהן גם ישראל, מתמודדות עם רפורמות רבות בתחום החיסכון הפנסיוני שבבסיסן הפרטת הפנסיה התעסוקתית (Occupational pension) והעברת המחויבות, האחריות, הניהול, התפעול והסיכון של החיסכון הפנסיוני מהמדינה או מהמעביד אל העובד.

הפרט נדרש לקבל מגוון רב של החלטות מורכבות הקשורות לניהול וצבירת החיסכון הפנסיוני שלו. מדובר בהחלטות בעלות השלכות מהותיות לגבי עתידו במיוחד לאור העלייה המתמדת ביוקר המחיה והתארכות תוחלת החיים שמשמעה, שהפרט צפוי ליותר שנות פוסט-פרישה אותן יממן בעיקר ממשאביו הפרטיים בשל הקטנת תמיכת המדינה.

כפועל יוצא מהשינויים בתחום החיסכון הפנסיוני התעורר הצורך בבדיקת יכולת הפרט לשאת בעצמו באחריות ולקבל בצורה מושכלת ואפקטיבית את ההחלטות המורכבות להן הוא נדרש. כדי לענות על כך התפתח בעולם תחום מחקר האוריינות הפיננסית (Financial Literacy) והשפעתה על התנהלות כלכלית (Economic behavior) בכלל ועל תכנון לקראת פרישה (Retirement Planning) בפרט, ובעקבותיו גם עלתה המודעות לחשיבות החינוך הפיננסי (Financial Education).

במחקרים השונים השתרש השימוש בשאלונים לבחינת ידע והבנה במושגים פיננסיים-כלכליים (כסף, אשראי, בנק, השקעה, הלוואה, משכנתא, סוגי ריביות ובמיוחד ריבית דריבית, אינפלציה וכד'), התנהלות פיננסית וצרכנית נבונה (מעקב אחר חשבונות, השוואת מחירים וכד'), ומידת ההתעניינות באקטואליה וחיפוש מידע פיננסי-כלכלי במקורות שונים.

בעקבות המחקרים שהציגו רמות נמוכות של אוריינות פיננסית ברחבי העולם התפתחו שיתופי פעולה בינלאומיים לצורך פיתוח תוכניות לקידום והטמעת החינוך הפיננסי.

אנו סבורים שנוצר מיקוד יתר בהיבטים הפיננסיים כפי שהם נחקרו עד כה במחקרי האוריינות הפיננסית ושהרווחה הפיננסית של הפרט תלויה, בנוסף להיבטים הפיננסיים הנ"ל, גם בגורמים הבאים במצטבר: מודעות הפרט ובקיאיות בזכויותיו (ובחובותיו) מהמדינה/מהמעביד/מארגונים שונים, והיקף מיצוי הזכויות הנ"ל בפועל.

גם אם במשך השנים חל שינוי או קיטון בהיקף הזכויות וההטבות המגיעות לפרט מהמדינה/מהמעביד/מארגונים שונים, הרי שעדיין קיים מגוון גדול של זכויות (כגון זכויות מכוח דיני עבודה) והטבות (כגון הטבות/תכנוני מס) ויש לראות בהן חלק מהותי ממכלול המשאבים של הפרט. היעדר מודעות למשאבים הנ"ל ו/או אי-נקיטת צעדים להשגתם יובילו בהכרח לשימוש לא יעיל במשאבים הפיננסיים האישיים של הפרט ולרמת רווחה פיננסית בהווה/בעתיד שנמוכה יותר ביחס לרמה הפוטנציאלית המקסימלית - וזאת, אפילו אם הפרט יפגין רמת אוריינות פיננסית גבוהה עפ"י הפרמטרים שצוינו לעיל.

יש לחקור באופן ישיר באמצעות שאלוני ידע ייעודיים את בקיאות הציבור בזכויותיו ואת מידת מיצוי הזכויות, ובמיוחד בתחום המורכב של הביטוח הפנסיוני על היבטיו השונים.

מחקרנו מתמקד בבחינת מודעות ציבור השכירים בישראל לזכויותיו בתחום פיצויי הפיטורים שהפך לרכיב מהותי בהפרשות הפנסיוניות בעקבות צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק.

לדעתנו, תחום זה יכול גם לשמש כאבן בוחן להערכת מידת התמצאות השכירים בפרטי והשלכות הסכמי ההעסקה לרבות הסדרי הפנסיה שלהם, וכן מידת התמצאותם והתמודדותם העצמאית עם ריבוי הדינים והרפורמות שחלים עליהם ומשפיעים על רווחתם הפיננסית בהווה ובעתיד.

לצורך המחקר הנוכחי פותח שאלון ידע יעודי לבחינת ההתמצאות בתנאי ההעסקה האישיים והבקיאות בתחום פיצויי פיטורים (מסלול רגיל, מסלול "במקום" פיצויים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי הפיטורים), ובוצע סקר בקרב שכירים בני 26-35.

**תמצית ממצאי סקר מודעות ציבור השכירים בני 26-35 בישראל לזכויותיו בתחום פיצויי הפיטורים [N=300]**

1. ניסיון מעשי עם נושא פיטורים, התפטרות ופיצויי פיטורים - 83.67% מהמשתתפים בסקר [N=300] דיווחו שהם פוטרו ע"י המעביד או התפטרו מרצונם בעבר. 64.54% מהמשתתפים הנ"ל שבעלי ניסיון מעשי עם פיטורים/התפטרות [N=251] קיבלו פיצויי פיטורים.

2. ממצאי שאלון ידע תעסוקתי אישי - כלל 6 שאלות בנוגע לקבלת תנאים סוציאליים לפי הסכם קיבוצי/צו הרחבה לביטוח פנסיוני במשק (פנסיית חובה), קיומו של הסדר פנסיוני במעמד שכיר, ידיעת אופן חישוב ההפקדות החודשיות להסדר הנ"ל, האם חתום על "סעיף 14", שיעור הפרשת המעביד לרכיב פיצויי הפיטורים בהסדר הנ"ל -

♦ מספר תשובות "לא יודע" למשתתף - 26.3% מהמשתתפים [N=300] סימנו לא יודע ב-3 שאלות, המהוות 50% מהשאלון התעסוקתי. 25% מהמשתתפים [N=300] סימנו לא יודע ביותר מ-3 שאלות, משמע לא ידעו יותר מ-50% מהשאלות שהתייחסו לתנאי העסקתם האישיים הבסיסיים.

♦ מודעות ציבור השכירים לתנאי העסקה שעשויים לחול מכוח מקורות שמעבר להסכם האישי עם המעביד - 22% מהמשתתפים [N=300] לא ידעו אם הם מקבלים תנאים סוציאליים לפי הסכם קיבוצי. 30% מהמשתתפים [N=300] לא ידעו אם הם מקבלים תנאים סוציאליים לפי צו הרחבה של פנסיית חובה במשק.

♦ מודעות ציבור השכירים לתחולת "סעיף 14" לחוק פיצויי פיטורים עליהם - 64% מהמשתתפים [N=300] לא ידעו אם הם חתומים על סעיף 14 במקום עבודתם. רק 23.6% מהמשתתפים שסימנו שהם כן מקבלים תנאים לפי צו הרחבה של פנסיית חובה במשק [N=110] גם סימנו שהם כן חתומים על סעיף 14.

♦ מודעות ציבור השכירים לקיום הסדר פנסיוני במעמד שכיר + התמצאות באופן ביצוע ההפקדות להסדר זה - 5.3% מהמשתתפים [N=300] לא ידעו אם יש להם הסדר פנסיוני במעמד שכיר. 57.7% מהמשתתפים [N=300] לא ידעו כיצד מתבצע חישוב הפקדות חודשיות להסדר פנסיוני במעמד שכיר. רק 53.1% מהמשתתפים שסימנו שיש להם הסדר פנסיוני במעמד שכיר [N=254] גם סימנו שהם יודעים את החישוב של ההפקדות להסדר הנ"ל.

♦ מודעות ציבור השכירים לתנאי ההסדר הפנסיוני - שיעור ההפקדה לפיצויי פיטורים - 66.3% מהמשתתפים [N=300] לא ידעו מהו שיעור ההפקדה החודשי של המעביד בגין פיצויי הפיטורים. ל-81.4% מהמשתתפים הנ"ל שלא ידעו בפועל מהו שיעור ההפקדה לפיצויים [N=199] יש הסדר פנסיוני במעמד שכיר. 24.1% מהמשתתפים הנ"ל שלא ידעו בפועל מהו שיעור ההפקדה לפיצויים [N=199] סימנו בשאלה לפני כן שהם יודעים את מהות ואופן חישוב ההפקדות החודשיות להסדר פנסיוני במעמד שכיר.

3. ממצאי שאלון ידע כללי בתחום פיצויי פיטורים - כלל 10 שאלות בנוגע לזכאות לפיצויים במקרה של פיטורים, קיומה של התפטרות שעשויה לזכות בפיצויים, חישוב פיצויי פיטורים סטטוטוריים, מסלול חלופי של זכאות וחישוב פיצויי פיטורים - סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים -

♦ מספר תשובות "לא יודע" למשתתף - 36.33% מהמשתתפים [N=300] סימנו 4-5 פעמים לא יודע בשאלות. 27.67% מהמשתתפים [N=300] סימנו בין 6 ל-9 פעמים לא יודע בשאלות, משמע הם לא ידעו לענות על 60%-90% משאלות הידע הכללי בפיצויי פיטורים.

♦ מספר תשובות נכונות למשתתף - רק 11.7% מהמשתתפים [N=300] סימנו 7-8 תשובות נכונות, משמע הם התמצאו ב-70%-80% מהחומר שבשאלון הידע הכללי. 1.7% מהמשתתפים [N=300] סימנו 9-10 תשובות נכונות והפגינו בקיאות גבוהה ב-90%-100% מהחומר עליו נשאלו בשאלון הידע הכללי.

♦ מודעות ציבור השכירים לזכאות לפיצויים במקרה הבסיסי של פיטורי עובד - רק 90% מהמשתתפים [N=300] ידעו שפיטורים אחרי שנת עבודה רצופה מזכים בפיצויי פיטורים וענו תשובה נכונה.

- ♦ מודעות ציבור השכירים לאפשרות של התפטרות המזכה בפיצויי פיטורים - רק 62.3% מהמשתתפים [N=300] ידעו שגם סיום יחסי עובד-מעביד ביוזמת העובד (התפטרות) עשוי לעיתים לזכות את העובד בפיצויי פיטורים. שיעור גבוה של תשובות שגויות - 27% מהמשתתפים [N=300] סברו שהתפטרות תמיד לא מזכה בפיצויי פיטורים. 10.7% מהמשתתפים [N=300] לא ידעו.
- ♦ מודעות ציבור השכירים לחישוב פיצויי הפיטורים הסטטוטוריים - נוסחת החישוב - רק 59.3% מהמשתתפים [N=300] ידעו שהנוסחה הכללית לפי חוק פיצויי פיטורים לחישוב הפיצויים לעובד במשכורת היא גובה המשכורת האחרונה כפול מספר שנות העבודה (ותק). שיעור גבוה של תשובות שגויות - 21.7% מהמשתתפים [N=300] סברו שזו אינה הנוסחה לחישוב הפיצויים. 19% מהמשתתפים [N=300] לא ידעו.
- ♦ מודעות ציבור השכירים לחישוב פיצויי הפיטורים הסטטוטוריים - בסיס השכר לחישוב הפיצויים - רק 46.7% מהמשתתפים [N=300] השיבו תשובות נכונות וידעו שפיצויי הפיטורים אינם מחושבים על בסיס השכר נטו. רק 35% מהמשתתפים [N=300] השיבו תשובות נכונות וידעו שהפיצויים אינם מחושבים על בסיס שכר ברוטו שכולל את כל רכיבי השכר וכל תוספות השכר. ואולם, רק 19% מהמשתתפים [N=300] השיבו תשובות נכונות בשתי השאלות במצטבר וידעו שפיצויי הפיטורים אינם מחושבים לא על שכר נטו ולא על שכר ברוטו.
- ♦ מודעות ציבור השכירים למשמעות "חתימה על סעיף 14" - רק 22.7% מהמשתתפים [N=300] ענו תשובה נכונה וידעו שמשמעות "סעיף 14" אינה הפקדת 14% מהמשכורת בגין חלק המעביד ברכיב התגמולים (הפנסיה). 8.7% מהמשתתפים [N=300] סימנו תשובה שגויה. 68.7% מהמשתתפים [N=300] לא ידעו.
- ♦ מודעות ציבור השכירים להשפעת תנאי ההעסקה וההפרשות להסדר הפנסיוני על פיצויי הפיטורים - רק 35.7% מהמשתתפים [N=300] ידעו שגובה פיצויי הפיטורים בפועל נגזר מתנאי הסכם העבודה וההסדר הפנסיוני של העובד. 14% מהמשתתפים [N=300] סימנו תשובה שגויה, כלומר מבחינתם אין להסכם העבודה ולהסדר הפנסיוני השפעה על פיצויי הפיטורים. 50.3% מהמשתתפים [N=300] סימנו לא ידעו.
- ♦ מודעות ציבור השכירים להשלכות תחולת "סעיף 14" לחוק פיצויי פיטורים - סקירה כוללת של 3 השאלות - עלייה בשיעור תשובות "לא יודע": מ-51.3% מהמשתתפים [N=300] בשאלה הראשונה (יתרון ס' 14 לעובד), ל-75.3% מהמשתתפים [N=300] בשאלה האחרונה (חסרון ס' 14 לעובד).
- ♦ מודעות ציבור השכירים להשלכות תחולת "סעיף 14" לחוק פיצויי פיטורים - יתרון ס' 14 מבחינת העובד - 43.3% מהמשתתפים [N=300] ענו תשובה נכונה וידעו שתחולת "סעיף 14" משמעה שכספי צבירת הפקדות המעביד לרכיב פיצויי הפיטורים בהסדר הפנסיוני של העובד - יהיו שייכים לעובד בכל התפטרות, ולא משנה מה הסיבה להתפטרות. ואולם, על אף המודעות הכללית ליתרון תחולת ס' 14, 56.2% מהמשתתפים הנ"ל שענו תשובה נכונה [N=130] סימנו לפני כן בשאלון הידע התעסוקתי האישי שהם לא יודעים אם בפועל הם "חתומים על ס' 14" במקום עבודתם.
- ♦ מודעות ציבור השכירים להשלכות תחולת "סעיף 14" לחוק פיצויי פיטורים - השלכות שלילת זכאות לפיצויים - רק 14.7% מהמשתתפים [N=300] ענו תשובה נכונה וידעו שזכאות העובד לצבירת הפיצויים מכוח תחולת ס' 14 אינה מוחלטת, ושהמעביד יוכל למשוך אותם בחזרה מההסדר הפנסיוני במקרה של פיטורי עובד בעקבות התנהגות חמורה שהביאה לשלילת זכאותו לפיצויים לפי ס' 16 ו-17 לחוק פיצויי הפיטורים. 21% מהמשתתפים [N=300] סימנו תשובה שגויה וסברו שהמעביד לא יוכל למשוך בחזרה את הכספים בנסיבות אלו.
- ♦ מודעות ציבור השכירים להשלכות תחולת "סעיף 14" לחוק פיצויי פיטורים - חסרון ס' 14 מבחינת העובד - רק 12% מהמשתתפים [N=300] ענו תשובה נכונה וידעו שעובד שמקבל תנאים סוציאליים לפי צו ההרחבה של פנסיית החובה במשק או שהוא "חתום על ס' 14", יקבל פיצויי פיטורים בסכום שקטן [בהתעלם מחוחים על צבירת הפיצויים שבהסדר הפנסיוני] מהפיצויים הסטטוטוריים משום שהחישוב לא יהיה לפי משכורת אחרונה כפול ותק.

# תוכן עניינים

## מבוא

### 1. הפרטת הפנסיה התעסוקתית

- 1. א. מעבר לפנסיה צוברת והפרטת קרנות הפנסיה..... 8
- 1. ב. החלת "פנסיית חובה" במסגרת צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק..... 9
- 1. ג. יצירת עדיפות לחיסכון פנסיוני למטרת משיכה כקצבה..... 11

### 2. אוריינות פיננסית וחינוך פיננסי

- 2. א. אוריינות פיננסית..... 12
- 2. ב. חינוך פיננסי..... 14

### 3. מטרות ותרומת המחקר

- 3. א. הצורך במחקר..... 15
- 3. ב. מטרות המחקר והתועלת לציבור..... 16

### 4. השערות המחקר

- 17

## מתודולוגיה

### 1. פיתוח שאלון הסקר - מסגרת מושגית

#### 1.א. מסלול רגיל - לפי חוק פיצויי פיטורים

- 1.א.1. מסלול רגיל - זכאות לפיצויי פיטורים..... 18
- 1.א.2. מסלול רגיל - חישוב פיצויי הפיטורים ("פיצויים סטטוטוריים")..... 19

#### 1.ב. מסלול חלופי - סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים

- 1.ב.1. הפרשות "על חשבון" פיצויי פיטורים לעומת הפרשות "במקום" פיצויי פיטורים..... 21
- 1.ב.2. הפרשות "במקום" פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים..... 23
- 1.ב.3. תנאים לתחולת הסדר הפרשות "במקום" פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים:

24 חלופה 1: קבלת היתר משר העבודה (התמ"ת/תכלכלה) לביצוע הפרשות שוטפות "במקום" פיצויי פיטורים (האישור הכללי) .....

28 חלופה 2: קביעה מפורשת שההפרשות השוטפות הן "במקום" פיצויי פיטורים בהסכם קיבוצי (או צו הרחבה) שאושר ע"י שר העבודה (התמ"ת/תכלכלה) ושחל על המעביד והעובד .....

29 1.ב.4. צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק - החלת הסדר הפרשות "במקום" פיצויים לפי סעיף 14 בפנסיית החובה

#### 1.ג. מודעות השכירים לתנאי העסקתם ולתחולת "סעיף 14" לחוק פיצויי פיטורים..... 32

34	.....2. אוכלוסיית המחקר
----	-------------------------

34	.....3. איסוף הנתונים
----	-----------------------

## ממצאים

35	.....1. מאפיינים סוציו-דמוגרפיים
----	----------------------------------

### 2. ממצאי שאלון ידע תעסוקתי אישי (שאלות 6-11)

36	.....2.א. סקירה כללית של ממצאי שאלון ידע תעסוקתי אישי
37	.....2.ב. <b>שאלות 6 ו-7</b> - מודעות ציבור השכירים לתנאי העסקה שעשויים לחול מכוח מקורות שמעבר להסכם עם המעביד
38	.....2.ג. <b>שאלות 7 ו-10</b> - מודעות ציבור השכירים לתחולת "סעיף 14" לחוק פיצויי פיטורים עליהם
40	.....2.ד. <b>שאלות 8,9,11</b> - מודעות ציבור השכירים לתנאי ההסדר הפנסיוני שלהם

### 3. ממצאי שאלון ידע כללי בתחום פיצויי פיטורים (שאלות 12-21)

43	.....3.א. סקירה כללית של ממצאי שאלון ידע כללי
46	.....3.ב. <b>שאלה 12</b> - מודעות ציבור השכירים לזכאות לפיצויים במקרה הבסיסי של פיטורי עובד
47	.....3.ג. <b>שאלה 13</b> - מודעות ציבור השכירים לאפשרות של התפטרות המזכה בפיצויי פיטורים
48	.....3.ד. <b>שאלה 14</b> - מודעות ציבור השכירים לחישוב פיצויי הפיטורים הסטטוטוריים
49	.....3.ה. <b>שאלות 15 ו-16</b> - מודעות ציבור השכירים לרכיבי השכר שרלבנטיים ל"שכר הקובע" לפי חוק פיצויי פיטורים
51	.....3.ו. <b>שאלה 17</b> - מודעות ציבור השכירים למשמעות "חתימה על סעיף 14"
52	.....3.ז. <b>שאלה 18</b> - מודעות ציבור השכירים להשפעת תנאי ההעסקה וההפרשות להסדר הפנסיוני על פיצויי הפיטורים
54	.....3.ח. <b>שאלות 19,20,21</b> - מודעות ציבור השכירים להשלכות תחולת "סעיף 14" לחוק פיצויי פיטורים

59	.....סיכום
----	------------

60	.....ביבליוגרפיה
----	------------------

62	.....	<b>נספח 1:</b> שאלון הסקר
64	.....	<b>נספח 2:</b> חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג - 1963
69	.....	<b>נספח 3:</b> תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964
72	.....	<b>נספח 4:</b> תקנות פיצויי פיטורים (שיעורי פיצויי פיטורים לעובד בשכר), התשמ"ג-1983
73	.....	<b>נספח 5:</b> האישור הכללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים
74	.....	<b>נספח 6:</b> צו הרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה 2011 - לפי חוק הסכמים קיבוציים התשי"ז-1957
80	.....	<b>נספח 7:</b> חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002
82	.....	<b>נספח 8:</b> תקנות הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת הודעה ופרטיה), התשס"ב-2002

## מבוא

### 1. הפרטת הפנסיה התעסוקתית

בעשורים האחרונים הציבור הישראלי התמודד עם רפורמות רבות בתחום החיסכון הפנסיוני לטווח הארוך שבבסיסן הפרטת הפנסיה התעסוקתית (Occupational pension) והעברת המחויבות, האחריות, הניהול, התפעול והסיכון של החיסכון הפנסיוני מהמדינה או מהמעביד אל העובד.

נתייחס להלן לשלושה שלבים עיקריים בתהליך ההפרטה. מדובר בסקירה כללית שנוגעת בסוגיות המהותיות לדינונו ואין בה בכדי להציג את מלוא הפרטים ומורכבות השינויים שהונהגו בישראל בתקופה הנידונה.

#### 1. א. מעבר לפנסיה צוברת והפרטת קרנות הפנסיה

בעבר עובדים רבים נהנו מוודאות גבוהה ושיעור תחלופה גבוה בין השכר טרם הפרישה לבין הפנסיה משום שהמעבידים התחייבו להעניק להם זכויות פנסיוניות כשיעורים מהשכר שהוגדר, לפי מדרג צבירה ידוע מראש ובהתאם למספר שנות עבודתם (שיטת "זכויות מוגדרות" - DB - Defined Benefits). בדרך"כ היה מדובר בצבירת 2% לשנה מהשכר שהוגדר עד לצבירה מקסימלית של 70% (35 שנות עבודה). מדרג צבירת הזכויות נקבע ללא קשר לעלות הזכויות הנ"ל בפועל. בקרנות הפנסיה הוותיקות ההסתדרותיות העובדים השתתפו במימון הזכויות, אך לא היה קשר בין ההפרשות שלהם לבין הזכויות המופלגות ששולמו להם. בפנסיה התקציבית ממנה נהנו עובדי מדינה, מערכות ביטחון, רשויות מקומיות והמגזר הציבורי לא נדרשה השתתפות העובדים במימון הזכויות והן שולמו מהתקציב השוטף של המעביד ("מימון שוטף" pay-as-you-go). הדבר הוביל לנטל כלכלי כבד על המדינה/המעביד/קרנות הפנסיה ולרוב גם לגירעונות אקטואריים.

ב-1995 סגרו את קרנות הפנסיה הוותיקות בפני הצטרפות עמיתים חדשים, ואילו בפנסיה התקציבית הדבר התרחש בהדרגה משנת 1999 ואילך. בקרנות הפנסיה החדשות הונהגה שיטת "הפרשות מוגדרות" DC (Defined Contributions) לפיה רק שיעורי הפרשות המעביד והעובד ידועים מראש, ואחריות המעביד מוגבלת להעברת חלקו כנדרש באופן שוטף. גובה הפנסיה נקבע בעת הפרישה ע"י חלוקת החיסכון שנצבר במקדם ההמרה לקיצבה, ותוך דרישה לשמירה על איזון אקטוארי. לפיכך, הזכויות אינן מובטחות מראש וגובה הפנסיה תלוי בגורמים הבאים: גובה השכר המבטח ("שכר פנסיוני"), שיעורי ההפרשה מהשכר, גובה דמי הניהול שמנוכים מהפקדה ובמיוחד מהצבירה, עלות רכישת כיסויים ביטוחיים (נכות, מוות), חשיפה לאי הוודאות וסיכון תנודתיות תשואות שוק ההון (תשואות חיוביות מגדילות את הצבירה אך תשואות שליליות מקטינות את הצבירה), משיכות שבוצעו טרם הפרישה, וכן שינויים במקדם ההמרה לקיצבה לאור שינויים בהערכות האקטואריות לגבי תוחלת החיים והתשואה העתידית. הערכות להתארכות תוחלת החיים או לירידה בתשואה העתידית הצפויה יובילו להקטנת זכויות העמיתים לצורך חזרה לאיזון אקטוארי והבטחת עמידה בהתחייבויות העתידיות כלפיהם כנדרש.

בשנים 2003-2004 קרנות הפנסיה הוותיקות והחדשות שבשליטת ההסתדרות הולאמו והועברו לשליטת המדינה. לקרנות הפנסיה הוותיקות הגירעונית נקבע הסדר הבראה מיוחד, שבין היתר, הקטין את זכויות העמיתים. בנוסף, צומצם היקף הנפקת אגרות החוב הממשלתיות המיועדות לקרנות הפנסיה. משמע, הקטנת רשת הביטחון הממשלתית לכספי החוסכים באמצעות אג"ח מבטיחות תשואה, והגדלת חשיפת כספי החוסכים לסיכון תנודתיות שוק ההון. בשנת 2004 הושלמה הפרטת הפנסיה התעסוקתית בישראל עם מכירת קרנות הפנסיה החדשות לחברות הביטוח בשוק הפרטי.

יש לציין, שמכשיר חלופי לחסכון לפנסיה תעסוקתית היה תוכניות ביטוח חיים שהתחייבו לשלם קיצבה שהציעו חברות הביטוח, כגון פוליסות ביטוח מנהלים. בחלק מהתוכניות נתנו לחוסכים הגנה מפני סיכון התארכות החיים ע"י הבטחת מקדם המרה לקיצבה בהתאם ללוחות התמותה שבעת ההצטרפות לפוליסה. מקדם זה נותר קבוע ולא עלה עם הזמן כמו בקרנות הפנסיה. ואולם, לאור התארכות תוחלת החיים בישראל מעבר לצפוי והחשש שחברות הביטוח לא תוכלנה לעמוד בהתחייבויותיהן בעתיד, החל מ-2013 שיווק תוכניות ביטוח חיים עם הבטחת מקדם קצבה הוגבל לחוסכים מגיל 60 ואילך.



## 1. ב. החלת "פנסיית חובה" במסגרת צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק

כחלק ממהלך צמצום מחויבות ואחריות המדינה לתמיכה כלכלית שוטפת בגמלאים היה הרצון להנהיג חוק פנסיית חובה שיביא להגדלת שיעורי הפרשות המעביד והעובד לפנסיית התעסוקתית, להרחבת מעגל העובדים שחוסכים לפנסיה, ולתחילת צבירת החיסכון כבר מגיל צעיר. זאת, מתוך כוונה שהגמלאים העתידיים יקבלו פנסיה שמקורה בחסכון הפנסיוני שהם צברו, ובמקביל יפחת היקף זכאותם לסיוע כספי מהמדינה.

לאחר התנגדויות של גורמים שונים, פנסיית חובה תעסוקתית במגזר הפרטי הונהגה בישראל ב-2008 שלא במסגרת חוק אלא מכוח צו הרחבה: ב-2007 נחתם הסכם קיבוצי כללי (מסגרת) לביטוח פנסיוני מקיף במשק בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה. בתחילת 2008 נכנס לתוקף צו הרחבה לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 שהוציא שר התמ"ת (משרד התעשייה, מסחר ותעסוקה - כיום משרד הכלכלה) במטרה להחיל את חובת ביטוח פנסיוני מקיף שבהסכם הקיבוצי הנ"ל לא רק על עובדים שמעבידיהם חברים בהתאחדות התעשייתיים ולכן הם צד להסכם הקיבוצי, אלא גם על כלל העובדים השכירים במשק שאין להם "הסדר פנסיוני מייטיב" (הסכם שתנאיו טובים יותר מהמינימום הנדרש עפ"י צו ההרחבה) מכוח הסכם עבודה אישי, הסכם קיבוצי כללי (ענפי), צו הרחבה אחר, פנסיה תקציבית. כלומר, הרחבת תחולת ההסכם גם לענפי המסחר והשירותים, בתי המלאכה ובתי העסקים הקטנים. ב-2011 שר התמ"ת הוציא צו הרחבה משולב חדש המשפר את תנאי הצו המקורי ובין היתר מגדיל את שיעור הפרשות החובה להסדר הפנסיוני החל משנת 2014.

משמעות הדבר, שהחל מ-2008 למעבידים ולעובדים (נשים מגיל 20, גברים מגיל 21) נקבעה חובת הפרשה להסדר פנסיוני מקיף (כיסוי לזיקנה, מוות ונכות) באמצעות קופות אישיות של העובדים בניהול הגופים הפיננסיים בשוק הפרטי, וללא הבטחת רשת ביטחון ממשלתית למקרה פשיטת רגל או תשואות שליליות בגין ההשקעות של הגופים הנ"ל.

עובד חדש שהתקבל לעבודה ואין לו עדיין הסדר פנסיוני כלשהו - חובת הביטוח הפנסיוני נכנסת לתוקף רק לאחר 6 חודשי עבודה (בשנת 2008 נדרשה תקופת המתנה ארוכה יותר של 9 חודשים). לעומת זאת, אם לעובד החדש יש כבר הסדר פנסיוני כלשהו ממקומות עבודה קודמים - אזי לא תחול לגביו תקופת ההמתנה הארוכה הנ"ל וחובת הביטוח הפנסיוני תקום לגביו החל מיום עבודתו הראשון במקום העבודה החדש. ואולם, ביצוע הפרשות החובה הנ"ל להסדר הפנסיוני בפועל יהיה לפי המועד המוקדם מבין תום 3 חודשי עבודה או תום שנת המס, אך בכל מקרה רטוראקטיבית מהיום הראשון לעבודה.

העובד זכאי לבחור את סוג המכשיר הפנסיוני אליו יופרשו כספי הפנסיה ועליו להודיע בכתב למעביד על בחירתו תוך 60 יום ממועד תחילת עבודתו. בהיעדר העדפה/הודעה מצד העובד, ברירת המחלל תהיה קרן פנסיה מקיפה חדשה. בחירת העובד במכשיר אחר דוגמת ביטוח מנהלים תתאפשר רק אם יירכשו עבורו גם כיסויים למקרה מוות ונכות כנדרש בצו ההרחבה.

העובד נושא באחריות לחסכון הפנסיוני שלו והוא זכאי לעבור בכל עת לקופת גמל אחרת לפי בחירתו תוך כדי ניוד כספי החיסכון הפנסיוני כרצונו כאמור בצו ההרחבה, בהתאם להוראות סעיף 20(א) לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005, ולחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תיקון מס' 3), התשס"ח-2008 שקבע שהעובד יוכל לנייד כספים שהופקדו בחשבון לכל קופה שירצה ללא צורך בהסכמת המעביד וללא קשר למועד הפקדת הכספים.

ה"שכר המבוטח" או ה"שכר הפנסיוני" ממנו חייבים המעביד והעובד להפריש להסדר הפנסיוני הוא "השכר הקובע" לפי חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 (להלן: חוק פיצויי פיטורים) ולפי תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964: שכר הבסיס (יט"ד) + תוספות השכר הקבועות להן זכאי העובד (ת. ותק. ת. יוקר מחיה, ת. משפחה, ת. מחלקתית או מקצועית). יחד עם זאת, תקרת השכר המבוטח לצורך הפרשות החובה להסדר הפנסיוני הינה השכר הממוצע במשק כפי שהוא נקבע לפי סעיף 2 לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ה-1995 (התקרה ב-2015 היא 9,260 ₪). משמע, הפרשות פנסיוניות בגין שכר מבוטח שמעל לתקרת שכר זו נותרו בגדר רשות ואינן נכללות במסגרת פנסיית החובה לפי צו ההרחבה.

כדי לאפשר למעבידים להתאים עצמם לגידול בעלויות השכר תוך שמירה על כושר התחרותיות ועל היציבות התעסוקתית במשק נקבע יישום הדרגתי של חובת הביטוח הפנסיוני במשך מספר שנים כמתואר בלוח 1. החל משנת 2008 עליה שנתית הדרגתית של 2.5% בסה"כ שיעורי הפרשות החודשיות של המעביד+העובד (לפי החלוקה שנקבעה מראש) עד למיצוי מלא של שיעורי הפרשת חובה בגובה **17.5%** בשנת 2014 (לעומת 18.33%-22.83% שקיימים בהסדרים מייביים).

**לוח 1: שיעורי הפרשה בהתאם לצו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק**

החל מיום... ואילך	הפרשות מעביד	הפרשות עובד	הפרשות המעביד לפיצויים	סה"כ שיעור ההפרשה החודשי להסדר פנסיה חובה
1.1.2008	0.833%	0.833%	0.834%	2.5%
1.1.2009	1.66%	1.66%	1.68%	5%
1.1.2010	2.5%	2.5%	2.5%	7.5%
1.1.2011	3.33%	3.33%	3.34%	10%
1.1.2012	4.16%	4.16%	4.18%	12.5%
1.1.2013	5%	5%	5%	15%
<b>1.1.2014</b>	<b>6%</b>	<b>5.5%</b>	<b>6%</b>	<b>17.5%</b>

חריג: מי שיש לו "הסדר מייבי" כאמור לעיל - ולכן, לכאורה, לצו ההרחבה הנ"ל אין תחולה לגביו - אך שיעור ההפרשה לרכיב הפיצויים בהסדר המייבי שלו נמוך יותר מהשיעור שנקבע בצו ההרחבה וכמתואר בטבלה שלעיל - אזי, על המעסיק להפריש לו לרכיב הפיצויים לפחות בשיעור שנקבע בצו ההרחבה.

כמו-כן, בצו ההרחבה נקבע שהפרשות המעביד להסדר הפנסיוני למרכיב הפיצויים בשיעורים המתוארים בטבלה שלעיל יבואו "**במקום** פיצויי פיטורים" בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.

משמעות הדבר, שבסיום עבודה בנסיבות המזכות את העובד בפיצויים לפי חוק פיצויי פיטורים, כשהמעביד הפריש עבור העובד בשיעורים שנקבעו בצו ההרחבה - המעביד יהיה פטור מתשלום השלמת פיצויים לעובד בגין רכיבי השכר/התקופות/ והשיעורים שבגינם בוצעו ההפרשות השוטפות לפיצויים. למשל, אם אחרי 1/1/2014 המעביד מפריש 6% מהשכר הקובע למרכיב הפיצויים, אזי רק 72% מהשכר הקובע (12 חודשים x 6% לחודש) יהיו פטורים מחובת תשלום השלמת פיצויים בגין עליות השכר. בסיום עבודה בנסיבות מזכות המעביד יהיה חייב בתשלום השלמת פיצויים בגין 28% מהשכר הקובע. [פירוט בהמשך]

בנוסף, צו ההרחבה לביטוח פנסיוני איפשר למעבידים להפריש לרכיב פיצויי הפיטורים שיעורים גבוהים יותר ממה שחויבו כאמור בטבלה שלעיל עד למלוא 8.33% לחודש. לגבי תוספת זו בהפרשות לפיצויי פיטורים העניק צו ההרחבה למעבידים חופש בחירה אם להחיל גם עליה את הפטור מהשלמות רטרואקטיביות בגין עליות שכר לפי ס' 14 לחוק פיצויי פיטורים. מעביד שבחר להחיל את ס' 14 לחוק פיצויי פיטורים גם על התוספת הנ"ל כך שהיא תבוא במקום פיצויי פיטורים, נדרש להודיע על כך בכתב לגוף המנהל את ההסדר הפנסיוני ולעובד.

צו ההרחבה לביטוח פנסיוני קבע שהפרשות המעביד למרכיב הפיצויים לא יהיו ניתנות להחזרה למעביד, למעט ב-2 מקרים: א. העובד התפטר בנסיבות שאינן מזכות בפיצויים ומשך כספים מההסדר הפנסיוני לפני שקמה לו הזכאות לקבלת הכספים לפי תקנון ההסדר הפנסיוני או בשל "אירוע מזכה" (מוות, נכות או פרישה בגיל 60 ויותר), ב. אם נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכוח סעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים.

## 1. ג. יצירת עדיפות לחיסכון פנסיוני למטרת משיכה כקצבה

כפי שצויין לעיל, במסגרת צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק הונהגה החל משנת 2008 פנסיית חובה שהרחיבה את מעגל החוסכים לפנסיה תעסוקתית והביאה לתחילת צבירת החיסכון מגיל צעיר.

ואולם, כל עוד בידי החוסכים (שכירים ועצמאים) נותרה האפשרות לבחור להפריש להסדר פנסיוני המייעד את כספי החיסכון שנצבר למשיכה כסכום הוני חד-פעמי (קופת גמל הונית) לא היה די בקביעת פנסיית חובה על מנת לצמצם את אחריות המדינה והנטל הכלכלי הגבוה שעל תקציב המדינה. זאת מאחר, וחוסכים שביצעו את המשיכה ההונית והשתמשו בכסף באופן שלא יניב להם הכנסה שוטפת בעתיד, עשויים בכל זאת בהמשך דרכם (ומדובר ב"דרך" ארוכה לאור מגמת העלייה בתוחלת החיים) להיחשב למעוטי אמצעים ולהיות זכאים לסיוע כספי ולהטבות מהמדינה.

לפיכך, בשנת 2008 המדינה ביצעה מהלך משלים ע"י יצירת עדיפות וקדימות לחיסכון פנסיוני למטרת משיכה כקצבה באמצעות חקיקת תיקון מס' 3 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 (להלן: תיקון 3).

בתיקון 3, שחל הן על שכירים והן על עצמאים, נקבע שייעוד כל הכספים המופרשים להסדר הפנסיוני החל מ-1/1/2008 יהיה בראש ובראשונה למטרת קבלת קצבה מגיל פרישה. לגבי הכספים שהופקדו עד ליום 1/1/2008 נותרה לחוסך זכות הבחירה לגבי משיכתם כסכום הוני חד-פעמי או כקצבה שוטפת בהתאם לסוג ההסדר הפנסיוני שבו הופקדו.

בעקבות תיקון 3 כל קופות הגמל הפכו למעשה ל"קופות גמל לקצבה". קופות גמל "משלמות קצבה" הן קופות שלפי תקנון מסוגלות לשלם קצבה. לעומת זאת, קופות הגמל שהיו בעבר הוניות ולכן תקנון אינו מאפשר להן לשלם קצבאות הוגדרו כקופות גמל "לא משלמות קצבה" - נקבע שניתן להמשיך לחסוך בהן, אך לצורך משיכת הכספים שנבעו מהפקדות שלאחר 1/1/2008 יהיה צורך בהעברת הכספים הנ"ל לקופת גמל "משלמת קצבה", למעט רכיב הפיצויים אותו ניתן למשוך מהן ישירות כסכום הוני.

בגין ההפקדות שנצברו החל מ-1/1/2008, תיקון 3 הגדיר לחוסך קצבת מטרה חודשית מינימלית (להלן: "קצבה מזערית") בסך 3,850 ש"ח צמוד למדד מרץ 2008. נכון לשנת 2015 מדובר בסכום של כ-4,600 ₪ לחודש. הקצבה המזערית תיבחן ביחס לכלל הקצבאות שהפורש עתיד לקבל מהמקורות הפנסיוניים שלרשותו (לא כולל קצבאות מהמוסד לביטוח לאומי).

חשוב להדגיש שבקביעת קצבת מטרה אין מדובר בהתחייבות המחוקק להבטחת תשלום הקצבה המזערית הנ"ל לכל חוסך. גובה הקצבה ימשיך להיקבע בפרישה בהתאם לסכום החיסכון שנצבר ומקדם ההמרה לקצבה – ואם חושבה קצבה והיא נמוכה מהקצבה המזערית, הקצבה תשולם לפי הסכום שחושב בפועל. רק במידה והקצבה שחושבה היא בסכום שגובה יותר מהקצבה המזערית הנ"ל - אזי תיקון 3 קבע שהפורש יהיה זכאי בעת הפרישה לבחור בין 2 חלופות: א. קבלת מלוא הקצבה שחושבה; ב. קבלת הקצבה המזערית ואילו את סכום הקצבה שמעבר לקצבה המזערית למשוך כסכום חד-פעמי הוני בדרך של היוון קצבה ובהתאם להוראות המיסוי הרלבנטיות.

יש לציין, שכדי להשיג לפחות את קצבת המטרה המזערית נדרשת צבירה של כ-1,000,000 ₪ לעת הפרישה. ככל שיחלפו השנים ותחול עלייה בתוחלת החיים ובהתאמה יגדל מקדם ההמרה לקצבה, אזי תידרש אף צבירה גבוהה יותר. הסיכוי של רוב ציבור השכירים לצבור סכום זה לעת פרישה אינו גבוה לאור גורמים רבים, ובהם: כניסה מאוחרת לשוק העבודה בשל צבא/ טיול אחרי צבא /לימודים, משכורות בינוניות-נמוכות ומתוכן אף לא כל רכיבי השכר נכללים ב"שכר הפנסיוני" עליו מבוצעות ההפרשות, שיעורי ההפרשה שנקבעו בפנסיית החובה נמוכים מהשיעורים המקסימליים האפשריים (17.5% החל מ-2014 עפ"י צו ההרחבה לעומת 22.33% שמייצג הפרשות מקסימליות של 7.5% מעביד, 7% עובד, 8.33% מעביד בגין פיצויי פיטורים), תשואות שליליות בשל ירידות בשוק ההון, היעדר ביטחון תעסוקתי שמוביל לתקופות של אבטלה והיעדר צבירה ואולי אף משיכת כספים מההסדר הפנסיוני, העלאת גיל הפרישה אך מנגד אפליית גיל ע"י המעבידים המובילה להיפלטות מוקדמת משוק העבודה והפסקת ביצוע ההפרשות. במצב זה, חוסכים רבים עשויים למצוא עצמם בעת הפרישה עם קצבה שנמוכה יותר מהקצבה המזערית ושקשה להתקיים ממנה אך מנגד היא גבוהה דיה בכדי למנוע מהם את הזכאות לסיוע ולהטבות כספיות מהמדינה.

## 2. אוריינות פיננסית וחינוך פיננסי

מגמת העברת המחויבות, הניהול והסיכון בגין הפנסיה התעסוקתית מהמדינה והמעבידים אל הפרט לאור המעבר משיטת DB לשיטת DC בקופות אישיות בשוק הפרטי מאפיינת מדינות מערביות רבות בעולם, ואינה ייחודית לישראל.

הפרט נדרש לקבל החלטות, לבצע מעקב שוטף ולשאת באחריות בעצמו לגבי אמידת היקף המשאבים הכספיים שיהיו נחוצים לו למימון רמת החיים הרצויה לאחר הפרישה לגמלאות, תכנון צבירת המשאבים הנ"ל במהלך השנים, בחירת סוגי המכשירים הפנסיוניים, בחירת הגוף הפיננסי שינהל עבורו את כספי החיסכון, ביצוע ההפקדות השוטפות, עלות דמי הניהול והביטוחים שינוכו מכספי החיסכון כפועל יוצא מבחירת סוג המכשיר והגוף הפיננסי, רמות סיכון - מסלולי ההשקעה - תשואות נטו, היקף הכיסויים הביטוחיים הנרכשים למוות ונכות, ניווד הכספים בין המכשירים ו/או הגופים הפיננסיים השונים, השלכות הניוד על הכיסויים הביטוחיים (כגון דרישה לחיתום רפואי מחדש והשפעתו הפוטנציאלית על הפרמיה והיקף הכיסוי, צבירת תקופת אכשרה מחדש וכד'), היבטי מיסוי בהפקדות ומשיכות וכד'.

מדובר בהחלטות בעלות השלכות גורליות לגבי עתידו של הפרט. במיוחד לאור יוקר המחיה והתארכות תוחלת החיים שמשמעה, שהפרט צפוי ליותר שנות פוסט-פרישה אותן יממן בעיקר ממשאביו הפרטיים בשל הקטנת תמיכת המדינה.

אך האם הפרט אכן מסוגל להתמודד ולקבל בצורה מושכלת את ההחלטות המורכבות הנ"ל?

כדי לענות על שאלות אלו התפתח בעולם תחום מחקר האוריינות הפיננסית (Financial Literacy) והשפעתה על התנהלות כלכלית (Economic behavior) בכלל ועל תכנון לקראת פרישה (Retirement Planning) בפרט, ובעקבותיו גם עלתה המודעות לחשיבות החינוך הפיננסי (Financial Education).

### 2. א. אוריינות פיננסית

לאוריינות פיננסית (Financial Literacy) אין אמנם הגדרה מקובלת אחידה, אך בד"כ ישנה התייחסות למימדים של ידע, השגתו ויישומו. להלן מספר הגדרות עבודה:

▪ ארגון ה-OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) (2015) - אוריינות פיננסית היא צירוף של מודעות, ידע, מיומנות, עמדות והתנהגות הנחוצים לצורך קבלת החלטות פיננסיות מושכלות במטרה להשיג רווחה פיננסית אישית.

▪ Lusardi and Mitchell (2013) - אוריינות פיננסית היא היכולת של האנשים לעבד מידע כלכלי ולבצע החלטות מושכלות בנוגע לתכנון פיננסי, לצבירת עושר (חסכון), לפנסיה ולחוב.

▪ מבחן פיזה 2012 בישראל - אוריינות פיננסית היא הידע וההבנה של מושגים פיננסיים והסיכונים הנלווים אליהם, וכן המיומנות, המוטיבציה והביטחון ליישם את הידע ואת ההבנה האלה כדי לקבל החלטות אפקטיביות במגוון הקשרים פיננסיים, לשפר את הרווחה הפיננסית של הפרט ושל החברה, ולאפשר את ההשתתפות שלו בחיים הכלכליים שסביבו.

▪ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בישראל - סקר 2012 - אוריינות פיננסית היא היכולת לקרוא, לנתח, להבין ולדון על גורמים כלכליים-פיננסיים המשפיעים על הרווחה הכלכלית של הפרט. היא כוללת את היכולת להעריך אפשרויות כלכליות, להשתמש בכסף בצורה נכונה, לתכנן את העתיד ולפעול בהתאם בהווה, ולהגיב בצורה מושכלת לשינויים כלכליים.

**מחקרים שונים הציגו רמות נמוכות של אוריינות פיננסית. להלן מספר דוגמאות:**

1. **קוצר ראות (myopia) וחוסר יכולת לאמוד את היקף החיסכון הנדרש לעת פרישה** - במחקר שנערך בארה"ב נבחנה נאותות החלטות משקי הבית לגבי חיסכון ורכישת כיסויים ביטוחיים (למוות ונכות) לטווח הארוך לעומת היקף הצריכה שלהם ובהתייחס למשאבים הכלכליים (קיימים ועתידיים) שעומדים לרשותם. במחקר נטען שתת-חסכון לגיל פרישה או תת-ביטוח למקרה מוות או נכות עשויים לבבוע מקוצר ראות (myopia) לגבי צרכיהם העתידיים בפרישה ולכן גם לגבי היקף החיסכון שעליהם לצבור; מהיעדר ידע ויכולת בתחום ריבית דריבית הנחוצים להערכת ערך נוכחי (היוון) של תזרימי הכנסות והוצאות לצורך התאמת רמת הצריכה, וכן להערכת ערך עתידי שיצטבר בגין הפקדות לחיסכון; מהיעדר מידע מהמוסד לביטוח לאומי לגבי הזכויות שלהם (גובה הקצבאות) וכפועל יוצא היעדר יכולת להעריך את היקף ההשלמה הנחוץ באמצעות חסכון/ביטוח פרטיים להבטחת מימון צרכיהם העתידיים (Kotlikoff, 1987). במחקר מאוחר יותר נמצא שכ-75% מהעובדים דיווחו שאינם יודעים לאמוד את היקף החיסכון שעליהם לצבור לעת פרישתם, בין היתר, בשל חוסר יכולת להעריך את צרכיהם בעתיד הרחוק (בפרישה) ולאור מורכבות החישובים (Yakoboski and Dickemper, 1997).
2. **רמות בקיאות נמוכות בתחומים פיננסיים** - במחקר שנערך בארה"ב בקרב משקי הבית נבחן הידע הפיננסי באמצעות סקר שכלל 28 שאלות נכון/לא נכון בנושאים: אשראי, כרטיסי חוב, דיווחי אשראי, תשלומי חובות, דפוסי חסכון, החזקת רזרבה כספית לשעת חרום, שערי ריביות, ביטוח, משכנתאות, מחזור משכנתאות, מכשירים בשוק ההון, מחויבות המעביד ותפקידו בחסכון לפרישה וכד'. באופן כללי נמצא שהמשתתפים ענו נכון רק על כ-2/3 מהשאלות. התחום שבו הפגינו את רמת הבקיאות הנמוכה ביותר היה שוק ההון (Hilgert and Hogarth, 2002). כמו-כן, במחקר מאוחר יותר נמצאו רמות בקיאות נמוכות בעיקר בתחומים: סוגי ריביות, הלוואות, מכשירים פיננסיים, המתאם בין שערי אג"ח לשיעורי ההיוון, סיכון מניה לעומת סיכון אג"ח, פיזור סיכון (Moore, 2003).
3. **הטיות קוגניטיביות** - אנשים נוטים להפגין בטחון מופרז ולהעריך ביתר את רמת הידע והיכולת שלהם לעומת רמתם האמיתית בפועל. נדרשת מודעות להטיה תפיסתית זו ויש להיזהר ממנה משום שהיא עשויה למנוע פניה ליעוץ מקצועי ובכך הפער בידע רק הולך וגדל - במחקר שנערך באוסטרליה נמצא שבעוד 85% מהמשיבים סברו שהם מסוגלים לקרוא ולהבין דיווחים של הבנק/כרטיסי אשראי וכד', בפועל 25% מהם התקשו לענות על שאלה שמבוססת על דיווח של חשבון בנק. כמו-כן, בעוד ש-67% מהמשיבים ציינו שהם מבינים את הרעיון של ריבית דריבית, רק 28% מהם ענו נכון על שאלה עם חישוב ריבית דריבית (ANZ, 2003).
4. **הקשר בין אוריינות פיננסית לרווחה כלכלית בטווח הארוך** - במחקרים נוספים שנערכו בארה"ב בקרב בני 50 ומעלה לבחינת הקשר בין אוריינות פיננסית להתנהלות כלכלית של הפרט - נמצא שהיעדר תכנון לקראת פרישה שקול להיעדר צבירת עושר בפרישה, ושקיים מתאם חיובי בין רמת אוריינות פיננסית גבוהה לבין תכנון הפרישה: מי שהפגין בקיאות פיננסית גבוהה היה עם סיכוי גבוה גם לחסוך לקראת פרישה. בנוסף, מי שתכנן לעתיד גם התמצא בריבית דריבית שהיא מרכיב קריטי באפקטיביות תוכנית חסכון לטווח ארוך (Lusardi and Mitchell, 2006a, 2006b).
5. **ישראל - תלמידי תיכון בני 15** - במבחן PISA (Programme for International Student Assessment) שנערך בישראל ע"י הרשות הארצית למדידה והערכה בחינוך (ראמ"ה) בקרב תלמידי תיכון בני 15 לפי שאלון של ארגון ה-OECD נבחנה בשנת 2012 אוריינות פיננסית כ"תחום אורח". השאלות התייחסו לידע והבנה בנושאים כסף ועסקאות, תכנון וניהול כספים, סיכון ורווח, נוף פיננסי; וכן לתהליכים קוגניטיביים של זיהוי, ניתוח, הערכה ויישום של מידע פיננסי. נמצא שרמת הידע של תלמידי ישראל והיכולת שלהם להתמודד עם דילמות פיננסיות הלקוחות מחיי היומיום נמוכה ביחס למדינות שהשתתפו. בעוד שטווח הציונים האפשרי היה 200-800 נקודות, הציון הממוצע של תלמידי ישראל היה 476 נקודות בלבד, לעומת ציון ממוצע 500 נקודות של כלל המדינות שהשתתפו (ראמ"ה, פיזה 2012).

6. **ישראל - בני 20 ומעלה** - בסקר שנערך בישראל בשנת 2012 ע"י הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (הלמ"ס) נבחנה רמת האוריינות הפיננסית בהקשר של ידע, עמדות והתנהלות. השאלון כלל 102 שאלות במגוון רחב של היבטים פיננסיים, תוך היעזרות בשאלות של ארגון ה-OECD במטרה לאפשר השוואה בינלאומית (עם בריטניה, גרמניה, נורווגיה, אירלנד ועוד). נמצא שבנושאים כגון חישובי ריבית, אינפלציה, ותשואה מול סיכון בהשקעות בקיאותם של הישראלים נמוכה מהממוצע הבינלאומי של המדינות שהשתתפו: רק 59% מהמשתתפים ידעו לחשב ריבית פשוטה (ממוצע - 82%), 29% מהמשתתפים ידעו משמעות חישוב ריבית דריבית (ממוצע - 30%), 65% מהמשתתפים ידעו משמעות אינפלציה והקשר ליוקר מחיה (ממוצע - 80%), 48% ידעו את הקשר בין סיכון השקעה לתשואה (ממוצע - 71%) (סייג, הלמ"ס, 2012).

7. **ישראל - בני 46-61** - במחקר שנערך בישראל ע"י מרכז הידע לחקר הזדקנות האוכלוסייה בישראל שבאוניברסיטה העברית עבור המשרד לאזרחים ותיקים נבחן בקרב בני 46-61 הקשר בין רמת האוריינות הפיננסית הכללית לבין רמת האוריינות הפנסיונית או אוריינות (פיננסית) לקראת פרישה. המחקר התייחס, בין היתר, לתחומים: חיפוש מידע פיננסי, מעקב אחר חשבונות, ידע והבנה כלכליים (מניות, אג"ח, חישובי ריביות, אינפלציה, קשר בין תשואה לסיכון וכד'), יכולת חשבונית (שאלות חשבונות) ואוריינות לפנסיה. ארבעת התחומים הראשונים שצוינו נבחנו באמצעות שאלות ששימשו במחקרים בעולם. תחום האוריינות לפנסיה נבחן ע"י מידת התעדכנות במצב החיסכון הפנסיוני אחת לרבעון, ידיעת גובה ההכנסה לאחר פרישה, ואם נשקלה החלפת מסלול החיסכון או הגוף המנהל אותו. נמצא קשר בין מעקב אחר מצב החיסכון הפנסיוני לבין ידיעת היקף ההכנסה לאחר פרישה: בעוד שמבין אלו שלא בדקו את מצב החיסכון 39% ציינו שלא יודעים את ההכנסה לאחר פרישה, הרי שבקרב אלו שכן התעדכנו במצב החיסכון הפנסיוני רק 13% ציינו שלא יודעים את ההכנסה לאחר פרישה. בנוסף, נמצא קשר חיובי בין גיל לידיעת ההכנסה לאחר פרישה: גיל ממוצע 52.4 של המשתתפים שהצהירו שהם חסרי מושג לגבי הכנסתם לאחר פרישה, לעומת גיל ממוצע 55.7 של המשתתפים שסברו שיש להם מושג טוב מה תהיה הכנסתם (תשובות המשתתפים משקפות תפיסה או אמונה עצמית בלבד ומידת נכונות הערכותיהם לא נבחנה בפועל) (מאיר ואח', 2013).

## 2. ב. חינוך פיננסי

לאור עליית חשיבות האוריינות הפיננסית של הציבור והמחקרים שהציגו רמות אוריינות נמוכות ברחבי העולם, עלתה המודעות לקידום החינוך הפיננסי ומדינות רבות פיתחו תוכניות למטרה זו. בשנת 2008 ארגון ה-OECD הקים את רשת **INFE** (International Network on Financial Education) כדי לקדם שיתופי פעולה בינלאומיים בתחום החינוך הפיננסי.

מטרת החינוך הפיננסי היא שיפור הבנת הצרכנים לגבי מוצרים פיננסיים והעקרונות לפיהם מתנהלים שווקים פיננסיים, וכן פיתוח מודעות הצרכנים לסיכונים ולהזדמנויות פיננסיים. באמצעות מידע, הדרכה וייעוץ אובייקטיבי יסייעו לצרכנים לפתח מיומנות וביטחון עצמי הנחוצים לקבלת החלטות מושכלות ולנקיטת פעולות אפקטיביות לשיפור הרווחה הפיננסית האישית. ואולם, לגבי החלטות פיננסיות מורכבות - יעלו את מודעות הצרכנים לפערי המידע והיכולות ולצורך שלהם בקבלת ליווי וייעוץ מקצועי, ובהתאם יידעו את הצרכנים לגבי זהות הגורמים המקצועיים שיכולים לסייע להם בכך (OECD, 2005).

עפ"י מסמך אסטרטגיה לאומית לקידום חינוך פיננסי בישראל שפורסם ע"י משרד האוצר ב-2012, המושג חינוך פיננסי מתייחס למגוון נושאים הקשורים להחלטות פיננסיות פשוטות ומורכבות מחיי היומיום, כגון: כלכלת משפחה - לרבות ניהול תקציב והצבת מטרות כספיות, כסף ואמצעי תשלום שונים, ניהול חשבון בנק, צרכנות נבונה, חיסכון - לרבות חיסכון פנסיוני, השקעה - לרבות עקרונות בסיסיים להשקעה בניירות ערך, חוב ואשראי, סיכונים וביטוח, זכויות וחובות בשוק העבודה, מושגים כלכליים פיננסיים בסיסיים, הכרת מוסדות פיננסיים מרכזיים הפועלים בשווקים הפיננסיים ומוסדות הפועלים להסדרת הפעילות הפיננסית בישראל.

במסמך האסטרטגיה נקבע שמחלקת חינוך פיננסי שהוקמה באגף שוק ההון, ביטוח וחסכון במשרד האוצר בסוף 2011 תיצור שיתופי פעולה עם הגורמים המתאימים וביחד הם ינקטו במגוון צעדים להעלאת מודעות, להנגשת ידע פיננסי בסיסי, להקניית מיומנויות פיננסיות בסיסיות ולשינוי דפוסי התנהלות פיננסית של הציבור. האסטרטגיה שתוכננה מכוונת לצמתי החלטה בשלבי חיים שונים: בית ספר - ילדים ונוער, שחרור מהצבא והתחלת חיים בוגרים עצמאיים, רכישת השכלה ומקצוע, כניסה לשוק העבודה, נישואים והקמת משפחה, רכישת בית ולקראת פרישה. כן הוחלט על קידום אוריינות פיננסית בקרב קבוצות ייעודיות הזקוקות לדגשים מיוחדים, כגון: חרדים, מיעוטים, עולים, נשים ובעלי הכנסות נמוכות.

כחלק מהפעולות שנקטו למימוש האסטרטגיה הוקם אתר אינטרנט אינטראקטיבי בשם "האוצר שלי" שמנגיש לציבור בשפה פשוטה יחסית ובסרטוני אנימציה חביבים נושאים פיננסיים מרכזיים בהתאם לשלבי החיים שצוינו לעיל.

אתר זה הצטרף לכלי ההשוואה האינטרנטיים בתחום החיסכון הפנסיוני שהוקמו בעבר לטובת הציבור, ובהם: "גמל-נט", "פנסיה-נט", "ביטוח-נט". כמו-כן, לשיפור נגישות החוסך למידע ספציפי אודות חסכונותיו הפנסיוניים ולביצוע ניווד הכספים הופעלה בשנת 2013 המסלקה הפנסיונית ע"י חברת SwiftNess במסגרת מכרז של אגף שוק ההון, ביטוח וחסכון.

### 3. מטרות ותרומת המחקר

#### 3. א. הצורך במחקר

כאמור לעיל, בישראל, כמו במדינות מערביות רבות בעולם, הציבור התמודד עם רפורמות רבות בתחום החיסכון הפנסיוני לטווח הארוך שבבסיסן הפרטת הפנסיה התעסוקתית ומגמת העברת האחריות על הרווחה הפיננסית אל העובד. כמו-כן, לאור המשבר הפיננסי העולמי שהחל בשנת 2008 חלה עליה מהותית במודעות ובעקבותיה בשיתופי הפעולה הבינלאומיים בתחומי האוריינות הפיננסית והחינוך הפיננסי.

לדעתנו, נוצר מיקוד יתר בהיבטים הפיננסיים כפי שהם נחקרו במסגרת האוריינות הפיננסית, עד כדי הפיכתם למטרה העיקרית. אין ספק, שלאור רמות האוריינות הפיננסית הנמוכות שנמצאו במדינות רבות ובמיוחד בתקופה של משבר פיננסי עולמי, מיקוד זה נדרש כטיפול חירום לשיפור המצב הפיננסי של הציבור.

ואולם, כיום, יש לחזור ולהתייחס להיבטים הפיננסיים לא כמטרה אלא כאמצעי או כתנאי מקדמי להשגת רווחה פיננסית. בכך תתאפשר העלאת מודעות לגורמים מהותיים נוספים בהם תלויה הרווחה הפיננסית ויתרחב העיסוק המחקרי בהם תוך כדי פיתוח כלי מדידה מתאימים.

**אנו סבורים שהרווחה הפיננסית של הפרט תלויה, בנוסף להיבטים הפיננסיים שנחקרו, גם בגורמים הבאים במצטבר:**

1. מודעות הפרט ובקיאותו בזכויותיו (ובחובותיו).

2. היקף מיצוי הזכויות הנ"ל בפועל ע"י הפרט.

הפרט נדרש לידע, הבנה וחשיבה אינטגרטיבית של תחומי כלכלה ופיננסים, ביטוח פנסיוני, דיני עבודה, דיני מסים, דיני ביטוח לאומי, הוראות רגולטריות שונות, מאפייני שוק העבודה והסיכוי לביטחון תעסוקתי במיוחד בגיל מבוגר ועוד, וכן לפעולה אקטיבית למימוש זכויותיו.

גם אם במשך השנים חל שינוי או קיטון בהיקף הזכויות וההטבות המגיעות לפרט מהמדינה/מהמעביד/מארגונים שונים וכד', הן לא בוטלו לחלוטין ויש לראות בהן חלק ממכלול המשאבים הכלכליים העומדים לרשות הפרט.

**היעדר מודעות למשאבים הנ"ל ו/או אי-נקיטת צעדים להשגתם יובילו בהכרח לשימוש לא יעיל במשאבים האישיים של הפרט ולרמת רווחה פיננסית בהווה/בעתיד נמוכה יותר ביחס לרמה הפוטנציאלית המקסימלית** - וזאת, אפילו אם הפרט יפגין רמת אוריינות פיננסית גבוהה משום שהוא יתמצא במונחים פיננסיים וכלכליים (כגון: סוגי אשראי, סוגי ריביות, אינפלציה, נירות ערך, השקעה, סיכון, תשואה כד'), ינהל בזהירות ובתשומת לב את הכנסותיו והוצאותיו, ילווה מעט, יחסוך לטווח הארוך, ישקיע בבורסה, יקרא ויעקוב אחר הדיווחים הפיננסיים של חשבונותיו לרבות החיסכון הפנסיוני, יהיה צרכן נבון וישווה הצעות מחירים, ואפילו מדי פעם ישנה את מסלול ההשקעה של כספי החיסכון הפנסיוני ו/או ינייד אותם.

**יש לחקור באופן ישיר באמצעות שאלונים ידע ייעודיים את בקיאות הציבור בזכויותיו ואת מידת מיצוי הזכויות, ובמיוחד בתחום המורכב של הביטוח הפנסיוני על היבטיו השונים.**

**מחקרנו מתמקד בבחינת מודעות ציבור השכירים בישראל לזכויותיו בתחום פיצויי הפיטורים, שהפך לרכיב מהותי בהפרשות הפנסיוניות בעקבות צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק. לדעתנו, תחום זה יכול גם לשמש כאבן בוחן למידת התמצאות השכירים בפרטי והשלכות הסכמי ההעסקה לרבות הסדרי הפנסיה שלהם, ומידת התמצאותם בדינים וברפורמות שחלים עליהם ומשפיעים על רווחתם הפיננסית בהווה ובעתיד.**

### 3. ב. מטרת המחקר והתועלת לציבור

- א. העלאת מודעות לצורך בביצוע מחקרים למדידה אמפירית ישירה של בקיאות הציבור בזכויותיו וכן מידת מיצוי הזכויות בפועל, במיוחד בתחומי הביטוח הפנסיוני, כפרמטרים המשפיעים על הרווחה הפיננסית של הפרט בהווה ובעתיד והמעידים על יכולת הפרט לשאת בעצמו באחריות לרווחתו.
- ב. העלאת מודעות הציבור לכך שהזכויות בתחום פיצויי הפיטורים אינן נקבעות באופן חד פעמי בסיום יחסי עובד-מעביד, אלא הן מתגבשות החל ממועד הקבלה לעבודה והחתימה על הסכם ההעסקה עם המעביד ולאורך כל תקופת העבודה וביצוע הפרשות המעביד השוטפות לרכיב הפיצויים בהסדר הפנסיוני של העובד.
- ג. פיתוח מודל ושאלון יעודי לבחינת מודעות ובקיאות ציבור השכירים בישראל לזכויותיו בתחום פיצויי הפיטורים.
- ד. ערכת סקר, תוך שימוש בשאלון שפותח, למדידת רמת בקיאות ציבור השכירים לזכויותיו בתחום פיצויי הפיטורים.
- ה. העלאת מודעות לצורכי שכירים בקבוצת הגיל 26-35 בתחום זכויותיהם התעסוקתיות.
- ו. הערכת יכולת שכירים בקבוצת הגיל 26-35 לדרוש מהמעביד ולוודא את קבלת מלוא הזכויות המגיעות להם עפ"י דין ועפ"י הסכם ההעסקה האישי, במהלך עבודתם ובמיוחד בסיום עבודתם.
- ז. מהפרט אל הכלל - לאור ממצאי המחקר בתחום פיצויי הפיטורים הסקה לגבי מידת התמצאות השכירים בפרטי והשלכות הסכמי ההעסקה לרבות הסדרי הפנסיה שלהם, וכן מידת התמצאותם ויכולת התמודדותם עם ריבוי הדינים והרפורמות שחלים עליהם ומשפיעים על רווחתם הפיננסית בהווה ובעתיד.



## 4. השערות המחקר

לאור סקירת המחקרים שנעשו בתחום האוריינות הפיננסית אנו מצפים **לרמת בקיאות גבוהה** בתחום פיצויי הפיטורים בקרב ציבור השכירים בני 26-35, מהטעמים הבאים:

1. אוכלוסיית המדגם - מדובר בסקר בקרב שכירים בנושא שהוא אקטואלי לגביהם בהווה, לעומת מובטלים או עצמאים. כמו-כן, קבוצת הגיל הנבדקת מתייחסת לאנשים שאינם צעירים מדי או מבוגרים מדי, בעלי בגרות נפשית, ניסיון חיים, וסביר להניח שגם צברו כבר ניסיון תעסוקתי ובקיאים בזכויותיהם כשכירים.
2. התחום הנבדק הוא מאוד אקטואלי ורלבנטי עבור השכירים לאור מאפייני שוק העבודה, שאינו מציע ביטחון תעסוקתי ושמקיים תחלופה מאוד גבוהה של עובדים/מעבידים -

2.א. בענייני פרישה לגמלאות קיים קוצר ראות (myopia) לאור העובדה שמדובר באירוע שיתקיים בעתיד הרחוק, ולכן לפרט יש קושי באמידת הצרכים ובהיערכות מתאימה (Kotlikoff, 1987; Yakoboski and Dickemper, 1997). כמו-כן, מידת הבקיאות עולה ככל שהעניין יותר רלבנטי עבור הפרט (מאיר ואח', 2013). לפיכך, **לאור היעדר הביטחון התעסוקתי, פיטורים/התפטרות מאוד רלבנטיים בטווח הזמן הקצר ולכן לגביהם לא אמור להתקיים קוצר ראות והפרט אמור להיות מסוגל לאמוד את צרכיו, לחפש מידע, להיערך בהתאם ולהפגין בקיאות גבוהה.**

2.ב. **במציאות של שוק העבודה, פיטורים/התפטרות אינם אירוע עתידי חד-פעמי כמו פרישה לגמלאות.** סביר להניח שבקבוצת הגיל הנבדקת (26-35) השכירים כבר צברו ניסיון תעסוקתי, כולל פיטורים/התפטרות בפועל. למידה מתוך התנסות והפקת לקחים אמורים להגביר את המודעות והבקיאות הלכה למעשה.

3. **השכירים אמורים להיות בקיאים בתנאים הסוציאליים שלהם לאור ריבוי מקורות המידע האישיים שלרשותם:** הסכם העסקה אישי, הודעה מהמעביד לפי חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002, תלוש המשכורת, דוחות תקופתיים מהגופים הפיננסיים המנהלים את הסדרי הפנסיה השונים (קרנות פנסיה, ביטוחי מנהלים, קופות גמל).

4. **זמינות גבוהה של מידע כללי באינטרנט -** אנו מעריכים שקבוצת הגיל הנבדקת (26-35) הינה צעירה דיה כדי לא להיות מאותגרת טכנולוגית, ולכן היא בעלת נגישות גבוהה למידע שבאינטרנט שסייע בהבנת התנאים הסוציאליים שלהם.

5. אנו מצפים לרמת בקיאות גבוהה בתחום פיצויי הפיטורים שתשקף את אפקטיביות ההסברה ושיתופי הפעולה שיזם משרד האוצר לצורך קידום החינוך הפיננסי בישראל בשנים האחרונות.

6. **בתחום פיצויי הפיטורים מעורבים פחות חוקים, תקנות, הוראות וכד' מאשר בתחום הביטוח הפנסיוני בכללותו.** לפיכך, בשל מורכבותו הנמוכה יחסית של תחום פיצויי הפיטורים אנו מצפים לרמת בקיאות גבוהה.

7. **שאלון הסקר יתייחס להיבטים הבסיסיים ביותר בתחום פיצויי הפיטורים,** שהם בבחינת הידע המינימלי שנדרש מכל שכיר. לא תהינה שאלות בעלות היבטים מורכבים יותר דוגמת מיסוי פיצויי הפיטורים ותכנוני המס האפשריים.

8. הפרט אמור להיות מסוגל להבין ולבצע את חישובי פיצויי הפיטורים משום שנדרשת יכולת מתמטית בסיסית של חישובי אחוזים ומכפלות, ללא קשר לחישובים מורכבים יותר של ריבית דריבית כמו אלו הנדרשים בתחום הפנסיה והמקשים על ההיערכות לפרישה (Lusardi and Mitchell, 2006b).

# מתודולוגיה

## 1. פיתוח שאלון הסקר - מסגרת מושגית

בתחום מחקרי האוריינות הפיננסית השתרש השימוש בשאלונים לבחינת ידע והבנה במושגים פיננסיים-כלכליים (כסף, בנק, השקעה, הלוואה, סוגי ריביות, אינפלציה וכד'), התנהלות פיננסית וצרכנית נבונה (מעקב אחר חשבונות, השוואת מחירים וכד'), ומידת ההתעניינות באקטואליה וחיפוש מידע פיננסי-כלכלי במקורות שונים.

במחקרנו הנוכחי בתחום פיצויי הפיטורים יישמנו את העיקרון המרכזי ששימש במחקרי האוריינות הפיננסית ובמקום לשאול שאלות בהתייחס לתפיסות סובייקטיביות של השכירים לגבי רמות הידע שלהם בסוגיות שונות, בדקנו את מודעותם ובקיאותם באופן ישיר בהתבסס על תשובותיהם לשאלון ידע ייעודי שפיתחנו במיוחד עבור המחקר.

כדי שהשאלון לא יהיה ארוך או מורכב מדי עבור משתתפי הסקר עד כדי הרתעתם ו/או גרימת אובדן קשב בעת מילוי, שאלון הידע שפותח התמקד בבחינת בקיאות השכירים ב-2 תחומים מרכזיים:

### 1. ידע כללי בתחום פיצויי פיטורים:

1.א. המסלול הרגיל של פיצויי הפיטורים - זכאות לפיצויים בהתאם לעילות שצוינו בחוק פיצויי הפיטורים, ובהתאמה חישוב הפיצויים הסטטוטוריים הסטנדרטיים.

1.ב. מסלול חלופי של פיצויי פיטורים - חריגה מנוסחת הפיצויים הסטטוטוריים הסטנדרטיים מכוח הסדר מיוחד לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים המעוגן בתנאי האישור הכללי, הסכם קיבוצי או צו ההרחבה כלשהו, צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק.

2. ידע בתנאי ההעסקה האישיים: בקיאות השכירים בהיבטי ההסדרים הפנסיוניים האישיים, בדגש על פיצויי פיטורים.

בנוסף נכללו בשאלון פריטים לגבי משתני רקע, כגון: מין, גיל, מצב משפחתי, רמת השכלה, היקף משרה, הכנסה חודשית ברוטו, קבלת פיצויי פיטורים בעבר וכד'.

## 1.א. מסלול רגיל - לפי חוק פיצויי פיטורים

### 1.א.1. מסלול רגיל - זכאות לפיצויי פיטורים

1. זכאות לפיצויים בגין פיטורי עובד ע"י מעביד - סעיף 1 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 (להלן: חוק פיצויי פיטורים) קובע את המקרה הבסיסי שמזכה בפיצויים: פיטורים של עובד שעבד שנה אחת ברציפות. סעיף 2 לחוק פיצויי פיטורים מונה את סוגי הפסקות העבודה שלא יהוו פגיעה ב"רציפות העבודה" (חופשה שנתית, תאונה או מחלה, ימי אבל במשפחה וכד'). סעיף 3 לחוק פיצויי פיטורים מגן על עובד שפוטר סמוך לפני תום שנת העבודה הראשונה, וקובע חזקה שהפיטורים הנ"ל נעשו מתוך כוונת המעביד להימנע מחובת תשלום פיצויי הפיטורים. לפיכך, כל עוד המעביד לא הוכיח אחרת, יהיה עליו לשלם את פיצויי הפיטורים למרות שהעובד לא סיים שנת עבודה אחת.

2. **זכאות לפיצויים בגין הפסקת עבודת העובד שלא ביוזמתו אלא מכורח נסיבות מזכות** - חוק פיצויי פיטורים מפרט הפסקות עבודה שבהן העובד או שאיריו זכאים לפיצויי פיטורים, כגון:
- פטירת המעביד/ פשיטת רגל של המעביד וכשהמעביד הוא תאגיד - פירוק או מחיקת התאגיד (סעיף 4 לחוק).
  - פטירת העובד (סעיף 5 לחוק).
  - אי-חידוש חוזה עבודה לתקופה קצובה (סעיף 9 לחוק).

3. **זכאות לפיצויים בגין התפטרות "בדין מפוטר"** - חוק פיצויי פיטורים קובע שגם סיום יחסי עובד-מעביד ביוזמת העובד עשוי במקרים מסוימים להקנות לעובד זכות לפיצויים. דוגמאות להתפטריות "בדין מפוטר":
- התפטרות עובד עקב מצב בריאותי לקוי - שלו או של בן משפחה (סעיף 6 לחוק).
  - התפטרות עובדת תוך 9 חודשים מיום הלידה לצורך טיפול בילד (סעיף 7 לחוק).
  - התפטרות לרגל העתקת מקום מגורים (בהתאם לתנאי סעיף 8 בחוק).
  - התפטרות מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה (כגון אי ביצוע תשלומים סוציאליים ע"י המעביד כנדרש עפ"י דין ותנאי ההעסקה) או נסיבות אחרות (כגון הטרדה מינית) שבהן אין לדרוש מהעובד שימשיך בעבודתו (סעיף 11(א) לחוק).

שאלון הסקר:

- |   |
|---|
| 12. לפי חוק פיצויי פיטורים, מי שעבד <b>שנה אחת</b> ברציפות אצל מעביד אחד - <input type="checkbox"/> נכון <input type="checkbox"/> לא נכון <input type="checkbox"/> לא יודע  |
| ופוטר, זכאי לקבל מהמעביד שפיטר אותו פיצויי פיטורים.   |
| 13. לפי חוק פיצויי פיטורים, עובד שהתפטר בעצמו - <b>תמיד לא זכאי</b> לפיצויי <input type="checkbox"/> נכון <input type="checkbox"/> לא נכון <input type="checkbox"/> לא יודע |
| פיטורים, משום שהיוזמה לסיום יחסי העבודה לא הייתה של המעביד.   |

**2.א.1. מסלול רגיל - חישוב פיצויי הפיטורים ("פיצויים סטטוטוריים")**

**הנוסחה הכללית לחישוב פיצויי הפיטורים - סעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים:**

- סעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים הבחין בין "עובד במשכורת" - שגמול עבודתו משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר, לבין "עובד בשכר" שלגביו נקבעה הגדרה שירית - כל עובד שאינו עובד במשכורת.
- נקבע ש"עובד במשכורת" יהיה זכאי לשכר חודש אחד לכל שנת עבודה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה, ואילו "עובד בשכר" יהיה זכאי לשכר של שבועיים לכל שנת עבודה.
- תקנות פיצויי פיטורים (שיעורי פיצויי פיטורים לעובד בשכר), התשמ"ג-1983 ביטלו את ההבדלים הנ"ל בשיעור הפיצויים, וקבעו שהחל מיום 1/8/1983 גם "עובד בשכר" יהיה זכאי לשכר של חודש אחד לכל שנת עבודה.
- נקבע שחלק של שנה, שלאחר שנת עבודה אחת, יזכה את העובד בפיצויים יחסיים.

**"השכר הקובע" וחישוב פיצויי הפיטורים:**

- לאור לשון סעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים, כשלעצמו, ניתן להסיק שהפיצויים מחושבים בהתייחס לוותק ועל כל גובה המשכורת, כשרק לא ברור אם הכוונה לכל המשכורת נטו או ברוטו שכולל את כל רכיבי וסוגי תוספות השכר.
- חשוב מאוד להיות מודעים לכך שידיעת החוק אינה מספקת, ונדרשת בקיאות גם בחקיקת המשנה ובפסיקה שמפרשות ומשלימות את החוק ומשפיעות על חישוב פיצויי הפיטורים, כמתואר להלן.
- תקנה 4(1) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964 (להלן: תקנות פיצויי הפיטורים) קובעת שחישוב הפיצויים ייעשה על שכרו האחרון של העובד טרם פיטוריו. למרות שלא צויין במפורש, הכוונה לשכר ברוטו.
- סעיף 13 ב לחוק פיצויי פיטורים קובע ששכר העבודה לצורך חישוב פיצויי פיטורים לא יפחת משכר המינימום (ברוטו) מותאם להיקף המשרה של העובד.
- בפסיקה נקבע, שלגבי עובד על בסיס שעת/יומי ולכן שכרו משתנה מחודש לחודש - "השכר החודשי" לצורך חישוב פיצויי הפיטורים יהיה ממוצע שעות/ימי עבודה ב-12 חודשי העבודה שקדמו לפיטורים מוכפל בתעריף האחרון לשעת/יום עבודה (דב"ע נז/3-57 סננית הדגמות וקידום מכירת נ. שלומית פרץ).
- תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים קובעת, שרכיבי השכר (ברוטו) המזכים בפיצויי פיטורים הם אך ורק שכר יסוד + רשימה סגורה של תוספות קבועות שנחשבות כחלק משכר היסוד: תוספת ותק, תוספת יוקר המחיה, תוספת משפחה, ותוספת מחלקתית או תוספת מקצועית.
- בפסיקה נקבע, שיש לבחון את מהות רכיבי השכר ולא את השם שניתן להם בתלוש המשכורת ע"י המעביד - בהתאם לכך, "תוספות" שהמעביד משלם לעובד מבלי שתשלומן מותנה בקיומו של תנאי או בגורם/במצב כלשהו, אינן תוספות אמיתיות אלא מדובר בניסיון המעביד להקטין את שכר היסוד שבגינן הוא חייב בתשלום תנאים סוציאליים לעובד. כלומר, מדובר בתוספות "פיקטיביות" שמהוות למעשה חלק אינטגרלי משכר היסוד של העובד, שבגינן העובד זכאי לפיצויי פיטורים. נטל הראיה שמדובר בתוספת פיקטיבית ולא בתוספת מותנית אמיתית הוא על העובד (דב"ע לד/7-3 מ"י נ' מרדכי ביטמן, דב"ע מב/3-44 חת גולדברג נ' עיריית בת ים, בג"ץ 5580/94 יהודה מיחז ואח' נ' בית-הדין הארצי לעבודה ואח').
- דוגמאות לתוספות שכר אמיתיות, שהעובד לא זכאי לפיצויי פיטורים בגינן - תשלום תוספת משתנה או תוספת גלובלית בגין שעות נוספות ובלבד שהתשלום מותנה בכך שהעובד אכן עבד שעות נוספות בפועל, תשלום דמי הבראה בסכום הנדרש מהמעביד עפ"י דין, משכורת 13, תשלומי אחזקת רכב או דמי נסיעות שמהווים חוזר הוצאות שהוציא העובד בפועל, בונוס שמשולם לעובד תמורת עמידתו האישית או עמידת קבוצת העובדים אליה משתייך ביעדי מכירה, בונוס המשולם לעובד בתנאי שהמעביד הגיע ליעד רווחיות, שווי שנזקק בגין טובת הנאה אינו נחשב לשכר עבודה למרות שהעובד משלם עליו מס (שווי שימוש, שווי ביגוד, שווי מתנות) וכד'.
- דוגמאות לתוספות שכר פיקטיביות, שייחשבו כחלק משכר היסוד, ולכן העובד זכאי לפיצויי פיטורים בגינן - תשלום משתנה או גלובלי בגין שעות נוספות כאשר העובד בכלל לא עובד שעות נוספות בכדי להצדיק את התשלום הנ"ל, תשלום סוציאלי כלשהו - כגון דמי הבראה - בסכום העולה באופן חריג מהנדרש עפ"י דין יעורר חשד שמדובר בתשלום פיקטיבי ושהוא למעשה חלק משכר היסוד, פרמיות/בונוסים שתשלומם אינו מותנה בקיומו של תנאי כלשהו וכד'.
- תקנה 9 לתקנות פיצויי הפיטורים קובעת שכאשר מדובר בשכר קבילי המשולם בעד ביצוע עבודה מסיימת או תמורת חלק מהפדיון, השכר הקובע לפיצויי פיטורים יהיה השכר הממוצע של 12 החודשים שקדמו לפיטורים.

לעומת זאת, אם רק חלק מהשכר משולם על בסיס קבלני (עמלות), אזי השכר הקובע יהיה שכר הבסיס האחרון בתוספת ממוצע העמלות ששולמו ב-12 החודשים האחרונים.

- תקנה 6 לתקנות פיצויי הפיטורים קובעת, שכאשר חל שינוי זמני (הגדלה או הפחתה) בשכרו האחרון של העובד, אזי לצורך חישוב פיצויי הפיטורים יש להתעלם מהשינוי הזמני הנ"ל ויש להתייחס לשכר האחרון שלפני השינוי הזמני.
- תקנה 7 לתקנות פיצויי הפיטורים קובעת, שכאשר מדובר בתקופת עבודה שבמהלכה בוצעו שינויים בהיקף המשרה של העובד - מעבודה במשרה מלאה לעבודה במשרה חלקית, או להיפך - חישוב פיצויי הפיטורים יעשה לפי שכרו האחרון ערב פיטוריו אך באופן יחסי לחלקיות המשרה במשך תקופת העבודה השונות.
- תקנה 8 לתקנות פיצויי הפיטורים קובעת, שכאשר חלה הפחתה בשכרו של עובד (הכוונה לשינוי קבוע ושינוי קשור לחלקיות המשרה), אשר כתוצאה ממנו קטן שכרו האחרון - יראו כשכר אחרון לגבי התקופה שלפני הפחתה את שכרו של העובד ערב ההפחתה. לפיכך, יבוצע חישוב מפוצל של פיצויי פיטורים: בתקופה הראשונה - לפי השכר טרם ההפחתה, וביתרת התקופה עד לסיום עבודתו - לפי השכר האחרון המופחת.
- כהערת אגב נציין, שהשכירים צריכים להיות מודעים לכך, שקיימים הבדלים בבסיסי החישוב ובאופן החישוב של התשלומים השונים הנובעים מיחסי עובד-מעביד (הפרשות להסדר הפנסיוני, חופשה, דמי לידה, דמי מחלה, דמי הבראה, פיצויי פיטורים וכד') והמשולמים עפ"י דין ו/או מכוח חוזים אישיים/הסכמים קיבוציים/צווי הרחבה. לכן, רכיבי שכר שייכללו בחישוב תשלום אחד עשויים שלא להילקח בחשבון בחישוב תשלום אחר, ואף יתכנו הבדלים בתקופות המזכות בתשלום.

**שאלון הסקר:**

14.	לפי חוק פיצויי פיטורים, הנוסחה הכללית של גובה תשלום פיצויי הפיטורים היא: <b>גובה המשכורת האחרונה כפול מספר שנות העבודה (ותק).</b>	<input type="checkbox"/> לא יודע	<input type="checkbox"/> לא נכון	<input checked="" type="checkbox"/> נכון
15.	פיצויי פיטורים מחושבים על בסיס <b>שכר נטו</b> שנכנס לחשבון הבנק.	<input type="checkbox"/> לא יודע	<input checked="" type="checkbox"/> לא נכון	<input type="checkbox"/> נכון
16.	פיצויי פיטורים מחושבים על בסיס <b>שכר ברוטו</b> - כולל כל סוגי רכיבי השכר וכל תוספות השכר.	<input type="checkbox"/> לא יודע	<input checked="" type="checkbox"/> לא נכון	<input type="checkbox"/> נכון

**1.ב. מסלול חלופי - סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים**

**1.ב.1. הפרשות "על חשבון" פיצויי פיטורים לעומת הפרשות "במקום" פיצויי פיטורים**

כפי שצויין לעיל, במקרה של פיטורים או התפטרות המזכים את העובד בפיצויי פיטורים, **חבות המעביד במסלול הרגיל תחושב לפי "השכר הקובע לפיצויים" האחרון** (שכר יסוד + תוספות קבועות מהרשימה הסגורה + תוספות שהעובד הוכיח בביהמ"ש שהן פיקטיביות) **כפול מספר שנות ותק העבודה (להלן: "פיצויים סטטוטוריים").**

בהנחה ש"השכר הקובע" של העובד מתחילת עבודתו ועד לסיומה הוא בסכום קבוע, המעביד יכול לבצע הפרשות שוטפות בגין הפיצויים, שיכסו את מלוא התחייבותו העתידית בנסיבות המזכות בפיצויי פיטורים. מאחר וחבות הפיצויים הסטטוטוריים הינה שכר קובע אחד לשנה, הרי שכל חודש יש להפריש  $1/12 = 8.33\%$  מהשכר הקובע כך שבסוף 12 החודשים יצטברו 100% מהשכר הקובע המייצגים את מלוא התחייבות המעביד לפיצויי פיטורים בגין שנת העבודה של עובד זה.

במידה והמעביד יחליט להפריש בכל חודש שיעור שקטן יותר מ-8.33% מהשכר הקובע, אזי בסוף השנה יצטבר לו סכום שקטן מ-100% מהשכר הקובע הנדרש. כך, למשל, הפרשה חודשית בגובה 6% בלבד תצטבר בסוף 12 חודשים לכדי  $12 \times 6\% = 72\%$  בלבד מהשכר הקובע. בסוף השנה יהיה קיים חוסר של  $100\% - 72\% = 28\%$  מהשכר הקובע. זאת משום, שכבר בהפקדות החודשיות היה חוסר של  $8.33\% - 6\% = 2.33\%$  מהשכר הקובע שמסתכם בחישוב שנתי לחוסר של  $12 \times 2.33\% = 28\%$  מהשכר הקובע. בסיום יחסי עובד-מעביד בנסיבות מזכות המעביד יצטרך לשלם לעובד את הסכומים שנצברו בגין ההפרשות השוטפות ובנוסף להשלים לעובד 28% מהשכר הקובע X מספר שנות עבודה.

כמובן, שבמציאות, השכר הקובע אינו נותר קבוע מתחילת עבודת העובד ועד לסיומה אלא חלים שינויים בשכר לרבות עליות שכר. בנוסף, מכספי צבירת הפיצויים מנוכים דמי ניהול וגם השקעת כספים אלו בשוק ההון עשויה להניב תשואות שליליות שיקטינו את הצבירה. לפיכך, אפילו אם המעביד יפריש את מלוא 8.33% מהשכר הקובע בכל חודש, הרי שבעת ההתחשבות הסופית עשוי להיות פער בין סכום הפיצויים הסטטוטוריים הסופי המחושב לבין סכום קטן יותר שנצבר בפועל בגין ההפקדות השוטפות (להלן: "חוב ותק פיצויים"). אם המעביד הפריש כל חודש פחות מ-8.33% מהשכר הקובע או שהפריש אמנם 8.33% אך לא מכל רכיבי השכר הקובע שצריכים להיות, אזי עשוי להיות פער גדול יותר בין הפיצויים הסטטוטוריים לבין הצבירה ותידרש השלמה גדולה יותר ע"י המעביד.

### **ההפרשות השוטפות של המעביד בגין פיצויי הפיטורים יכולות להתבצע באחד מ-2 ההסדרים הבאים:**

#### **1. הפרשות "על חשבון" פיצויי הפיטורים - לפי הסדר זה, בנסיבות מזכות המעביד יידרש להשלים את מלוא הפער**

בין סכום הפיצויים הסטטוטוריים הסופי המחושב בסיום יחסי עובד-מעביד לבין גובה הצבירה בפועל בגין ההפרשות השוטפות. משמע, המעביד יישא בהפסדים בגין תשואות שליליות בשוק ההון וכן ישלים את חוב ותק פיצויים בגין עליות שכר. אם היו תשואות חיוביות בשוק ההון שהגדילו את יתרת הצבירה, אזי הפער בין הפיצויים הסטטוטוריים לצבירה קטן יותר והמעביד "הרוויח" כי הוא יידרש להשלים מכיסו סכום קטן יותר. אם אין פער או שהצבירה אף עלתה על סכום הפיצויים הסטטוטוריים המעביד כלל לא יידרש לתשלום השלמה והעובד ייחנה מכל הצבירה.

#### **2. הפרשות "במקום" פיצויי פיטורים - לפי הסדר זה, ובהתעלם מהשפעת תשואה חיובית על כספי הצבירה, בנסיבות**

מזכות העובד לא מקבל את מלוא הפיצויים הסטטוטוריים. זאת משום, שכאשר ההפרשות השוטפות של המעביד באות "במקום" פיצויי הפיטורים אזי בהתחשבות הסופית יפטרו ההפרשות הנ"ל את המעביד מתשלום פיצויי הפיטורים הסטטוטוריים בגין רכיבי השכר/התקופות/השיעורים שבגינם נעשו ההפרשות הנ"ל. המעביד יבצע השלמת פיצויים רק בגין רכיבי השכר/התקופות/השיעורים שבגינם הוא לא ביצע הפרשות שוטפות כאמור.

- במידה והמעביד בחר להפריש כל חודש את מלוא 8.33% מהשכר הקובע "במקום" פיצויי פיטורים, אזי בהתחשבות הסופית בנסיבות מזכות המעביד יהיה פטור לחלוטין מתשלום השלמת פיצויים והעובד יסתפק בפיצויים שנצברו לזכותו בהסדר הפנסיוני גם אם הם בסכום שנמוך מהפיצויים הסטטוטוריים (בגלל עליית שכר ריאלית ו/או בגלל ניכוי דמי ניהול ותשואות שליליות שהקטינו את הצבירה).

- לעומת זאת, במידה והמעביד מפריש כל חודש רק 6% מהשכר הקובע "במקום" פיצויי פיטורים, אזי ההפרשות פטורות את המעביד רק בגין 72% מהשכר הקובע. ללא קשר לסכום הפיצויים שנצבר בפועל, בנסיבות מזכות המעביד יצטרך להשלים 28% מהפיצויים הסטטוטוריים משום שהפעם החישוב יהיה  $28\% \times$  שכר קובע אחרון X שנות ותק. רק אם הצבירה הניבה תשואות חיוביות שגדולות משיעור עליית השכר הקובע - כלומר, התשואות הגדילו את הצבירה מעבר לגובה חוב ותק פיצויים שאמור להשתלם בגין תקופת הצבירה - יקבל העובד בסיכומו של דבר סכום פיצויים, המורכב מצבירה+השלמה, שעולה על סכום הפיצויים הסטטוטוריים המלאים עפ"י חישוב רגיל.

**דוגמה:**

לאחר 7 שנות עבודה רצופות ובמשרה מלאה בחברה "היה בסדר" סיים יונתן את עבודתו בנסיבות המזכות אותו בפיצויי פיטורים. שכרו ברוטו ב-4 השנים הראשונות היה 7,600 ₪, ואילו ב-3 השנים הבאות היה 11,300 ₪.

**לוח 2: הדגמת חישוב "שכר קובע" והשלכות השיטות השונות לתשלום פיצויי הפיטורים**

3 שנות עבודה אחרונות		4 שנות עבודה ראשונות		רכיבי השכר - תלוש המשכורת
"שכר קובע" ברוטו	שכר ברוטו	"שכר קובע" ברוטו	שכר ברוטו	
5,000	5,000	4,000	4,000	שכר יסוד
3,000	3,000	1,000	1,000	תוספת מקצועית (קבועה)
לא נכלל	2,000	לא נכלל	1,500	שעות נוספות שבוצעו בפועל
לא נכלל	900	לא נכלל	700	בנוסף בגין עמידה ביעדים
לא נכלל	400	לא נכלל	400	החזר דמי נסיעות
<b>8,000</b>	<b>11,300</b>	<b>5,000</b>	<b>7,600</b>	סה"כ:

חלופה ג'		חלופה ב'		חלופה א'		הדגמת השפעת שיטת התשלום על סה"כ פיצויי הפיטורים המשולמים לעובד בנסיבות מזכות
המעביד הפריש כל חודש 6% מהשכר הקובע - "במקום" פיצויי פיטורים		המעביד הפריש כל חודש 6% מהשכר הקובע - "על חשבון" פיצויי פיטורים		אין הפרשות שוטפות של המעביד בגין פיצויי פיטורים		
ב-3 השנים האחרונות	ב-4 השנים הראשונות	ב-3 השנים האחרונות	ב-4 השנים הראשונות	ב-3 השנים האחרונות	ב-4 השנים הראשונות	
8,000	5,000	8,000	5,000	8,000	5,000	שכר קובע לפיצויי פיטורים
480	300	480	300	0	0	הפרשה שוטפת לפיצויים
$300 \times 12 \times 4 + 480 \times 12 \times 3 =$ <b>₪ 31,680</b>		$300 \times 12 \times 4 + 480 \times 12 \times 3 =$ <b>₪ 31,680</b>		<b>0 ₪</b>		סה"כ צבירה בגין פיצויי פיטורים בתום 7 שנות עבודה
<b>₪ 2,000</b>		<b>₪ 2,000</b>		<b>0 ₪</b>		תשואה חיובת (רווח) על צבירת הפיצויים
<b>₪ 33,680</b>		<b>₪ 33,680</b>		<b>0 ₪</b>		סה"כ יתרת סגירה של צבירה כולל רווחים שהעובד מקבל
<b>₪ 8,000 x 7 = 56,000</b>						פיצויי פיטורים סטטוטוריים = שכר קובע אחרון כפול שנות ותק
$28\% \times 8,000 \times 7 =$ <b>₪ 15,680</b>		$56,000 - 33,680 =$ <b>₪ 22,320</b>		<b>₪ 56,000</b>		השלמת פיצויים שנדרשת מהמעביד בסיום יחסי עובד-מעביד בנסיבות המזכות בפיצויי פיטורים
$33,680 + 15,680 =$ <b>₪ 49,360</b>		$33,680 + 22,320 =$ <b>₪ 56,000</b>		$0 + 56,000 =$ <b>₪ 56,000</b>		סה"כ פיצויי פיטורים שקיבל העובד בסיום עבודתו: צבירה+השלמה
<p><b>מסקנה:</b> בהסדר הפרשות "במקום" פיצויי פיטורים - העובד קיבל סה"כ פיצויי פיטורים <b>שקטנים ב-6,640 ₪ מהפיצויים הסטטוטוריים</b>. הפסדים על הצבירה היו מגדילים פער זה, ואילו רווחים גדולים יותר מהסכום שנכלל בדוגמה היו מקטינים פער זה ואולי אפילו העובד היה מקבל בסה"כ יותר מהפיצויים הסטטוטוריים הנדרשים.</p>						

**1.ב.2. הפרשות "במקום" פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים**

במידה והמעביד מעוניין לבצע הפרשות שוטפות בגין רכיב הפיצויים, סעיף 14 לחוק פיצויי הפיטורים (להלן: סעיף 14) קובע שהסדר ברירת המחלל הינו הפרשות "על חשבון" פיצויי פיטורים. משמע, בנסיבות מזכות המעביד יבצע השלמה למלוא הפיצויים הסטטוטוריים שיש לשלם לעובד (חלופה ב' לעיל), ואילו בנסיבות שאינן מזכות בפיצויים למעביד תהיה הזכות למשוך בחזרה את כספי הפיצויים הנ"ל.

סעיף 14 ממשיך וקובע, שהסדר הפרשות שוטפות "במקום" פיצויי פיטורים (חלופה ג' בדוגמה לעיל) יוכל להתבצע אך ורק בהתאם להוראות שבסעיף זה בלבד. המעביד נושא בנטל ההוכחה שהוא אכן עמד בכל התנאים המצטברים מכוח סעיף 14 ולכן הוא זכאי שההפקדות השוטפות להסדר הפנסיוני יהיו "במקום" ולא "על חשבון" פיצויי פיטורים (דב"ע נד/23-3 ח"ים פרינץ נ' נתי גפן ואח').

במידה והמעביד לא ימלא במדויק ובמצטבר את כל הוראות סעיף 14 ו/או ההוראות המשלימות הנבועות ממנו, אזי בניסבות המזכות בפיצויי פיטורים לא יהיה תוקף להסדר זה של הפרשות "במקום" פיצויים והמעביד יחזור לתחולת הסדר ברירת המחדל "על חשבון" פיצויים כך שהוא יידרש לשלם לעובד את כל ההשלמה הנחוצה עד למלוא הפיצויים הסטטוטוריים.

**3.ב.1. תנאים לתחולת הסדר הפרשות "במקום" פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים**

סעיף 14 קבע שתי דרכים חלופיות להחלת הסדר הפרשות "במקום" פיצויי פיטורים על הכספים שהמעביד מפריש מדי חודש להסדר הפנסיוני בגין רכיב הפיצויים בנוסף לתשלומים שלו לרכיב התגמולים ולרכישת הכיסויים הביטוחיים עבור העובד:

**קבלת היתר משר העבודה (התמ"ת/הכלכלה) לביצוע הפרשות שוטפות "במקום" פיצויי פיטורים** חלופה 1:

עד ל-30/6/1998 המעבידים נדרשו לפנות לשר העבודה ולבקש אישור פרטני לכל חוזה עבודה אישי או הסדר קיבוצי (להבדיל מהסכם קיבוצי) שהמעביד קבע בהם שההפרשות השוטפות תהינה "במקום" פיצויי הפיטורים.

**ב- 30/6/1998 פירסם שר העבודה אישור כללי עבור כל המעבידים בישראל ובו תנאים אחידים מצטברים לצורך תחולת סעיף 14 על כספי ההפרשות השוטפות לפיצויי הפיטורים:**

א. **הפרשות המעביד נעשות להסדר פנסיוני למטרת קיצבה של העובד** - לקרן פנסיה מקיפה, לביטוח מנהלים הכולל אפשרות לקיצבה, לשילוב של הסדר לקיצבה עם הסדר שאינו לקיצבה. בכל מקרה, אין מדובר בהפרשות המעביד לקופה מרכזית לפיצויים שהיא בעצם חשבון חיסכון ששייך למעביד.

ב. **היקף תחולת הסדר הפרשות "במקום" פיצויי פיטורים** - בעת ההתחשבות הסופית בסיום יחסי עובד-מעביד בניסבות מזכות, המעביד יהיה יפטור מתשלום פיצויי הפיטורים הסטטוטוריים בגין רכיבי השכר/ התקופות/השיעורים שבגינם נעשו ההפרשות השוטפות הנ"ל = "השכר המופטר" מהשלמת חוב ותק פיצויים.

למען הסר ספק, האישור הכללי מסיים בהוראה מפורשת וחד משמעית לפיה **אין באישור זה כדי לגרוע מזכותו של עובד לפיצויי פיטורים לפי החוק/הסכם קיבוצי/צו הרחבה/חוזה עבודה בגין שכר שמעבר לשכר המופטר.**

משמעות הדבר, **שהפרשה חודשית שוטפת בשיעור מקסימלי של 8.33% אבל רק בגין חלק מרכיבי השכר הקובע לפיצויים עפ"י חוק/הסכם קיבוצי/צו הרחבה/הסכם אישי, ותוך מילוי כל התנאים הנדרשים עפ"י האישור, בכל זאת לא תפטור את המעביד באופן מלא:** בסיום יחסי עובד-מעביד בניסבות מזכות המעביד יהיה פטור מתשלום השלמה רק בגין רכיבי השכר הקובע שבגינם ביצע הפרשות שוטפות תחת תחולת סעיף 14. ואולם, בגין שאר רכיבי השכר הקובע המעביד כן יהיה חייב בתשלום השלמת פיצויים מלאה (לפי ותק ושכר אחרון), משום שבגינם לא ביצע הפרשות שוטפות ולכן הפטור מהשלמה מכוח סעיף 14 לא חל לגביהם.

ג. **על המעביד לרכוש לעובד כיסוי לאובדן כושר עבודה** - בכדי לדאוג לרווחת שכירים שנאלצים להפסיק את עבודתם עקב נכות, ולמרות שאין קשר בין פיצויי פיטורים לכיסוי למקרה נכות, האישור הכללי מנצל את ההזדמנות ומתנה את זכאות המעביד להסדר הפרשות "במקום" פיצויים בנשיאת המעביד בעלות כספית נוספת למטרת רכיבת כיסוי ביטוחי לאובדן כושר עבודה עבור עובדיו. כשמדובר בהפרשות לקופת ביטוח, סביר להניח שהמעביד יעדיף



לרכוש פוליסת ביטוח אכ"ע קולקטיבית עבור כל עובדיו משום שהתעריף בה זול יותר מאשר עלות רכישת ביטוח אכ"ע בקופת הביטוח של כל עובד בנפרד.

שיעורי ההפרשה לרכישת הכיסוי הביטוחי והיקפו מפורטים בסעיף הבא להלן.

**ד. הפרשות המעביד צריכות להיות להסדר פנסיוני אישי של העובד, בשיעורים המינימליים ובתנאים הבאים -**

האישור הכללי הגדיר לכל הסדר פנסיוני מסלולי הפרשה שייחודיים לאותו הסדר, ושמקנים למעביד אחוזי פטור ספציפיים בהתקיים התנאים הנדרשים.

**■ תשלומי מעביד לקרן פנסיה מקיפה (כוללת כיסוי ביטוחי לזיקנה, אובדן כושר עבודה, מוות) - חלופות אפשריות:**

☆ **התשלומים לקרן הפנסיה** אינם פחותים מ-14.33% מהשכר. הכוונה להפרשת 6% לתגמולים וכיסויים ביטוחיים + **8.33% לפיצויי פיטורים**. מאחר ומופרש מלוא 8.33% החודשי הנדרש, אזי **100%** מהשכר שבגיננו בוצעו ההפרשות **פטור** מחובת השלמת פיצויים.

☆ **שילוב קרן פנסיה עם מכשיר פנסיוני נוסף** - התשלומים לקרן הפנסיה הם 12% מהשכר (6% תגמולים וכיסויים ביטוחיים + 6% פיצויי פיטורים) + המעביד נדרש גם לבצע במקביל השלמת פיצויי פיטורים שוטפת ע"י תשלומים בשיעור של 2.33% מהשכר לקופת גמל לפיצויים או לקופת ביטוח על שם העובד. בשילוב זה מופרש סה"כ **6% + 2.33% = 8.33%** החודשי הנדרש, ולכן **100%** מהשכר שבגיננו בוצעו ההפרשות **פטור** מחובת השלמה.

ואולם, אם המעביד הפריש כל חודש 12% לקרן הפנסיה ללא ביצוע תשלומי ההשלמה החודשיים של 2.33% למכשיר נוסף - הרי שהמעביד הפריש רק **6%** בגין פיצויי פיטורים שמקנים לו **פטור חלקי** של **72%** בלבד מהשלמת הפיצויים.

**■ תשלומי מעביד לקופת ביטוח - המעביד מחויב גם לרכוש לעובד כיסוי ביטוחי למקרה אובדן כושר עבודה:**

☆ **תשלום 13.33% מהשכר לקופת הביטוח** - הכוונה לתשלום 5% לתגמולים + 8.33% לפיצויי פיטורים. מאחר ומופרש מלוא **8.33%** החודשי הנדרש, אזי **100%** מהשכר שבגיננו בוצעו ההפרשות **פטור** מחובת השלמת פיצויים. ואולם, מעבר להפרשת 13.33% הנ"ל המעביד גם מחויב לבצע תשלומים נפרדים לרכישת כיסוי ביטוחי לעובד למקרה של אובדן כושר עבודה להבטחת 75% מהשכר לפחות או בשיעור של 2.5% מהשכר, לפי הנמוך מביניהם.

☆ **תשלום 11% מהשכר לקופת הביטוח** - הכוונה לתשלום 5% לתגמולים + 6% לפיצויי פיטורים. הפרשת **6%** בלבד בגין פיצויי פיטורים מקנה למעביד **פטור חלקי** של **72%** בלבד מהשלמת הפיצויים.

**שילוב קופת הביטוח עם השלמת פיצויים שוטפת** - המעביד יהיה זכאי לפטור מלא מהשלמת פיצויים אם במקביל לתשלום החודשי השוטף של 11% לקופת הביטוח, המעביד גם יבצע השלמת פיצויי פיטורים שוטפת ע"י תשלומים בשיעור של 2.33% מהשכר לקופת גמל לפיצויים או לקופת ביטוח על שם העובד. משמע, סה"כ יופרש **6% + 2.33% = 8.33%** החודשי הנדרש, ולכן **100%** מהשכר שבגיננו בוצעו ההפרשות **פטור** מחובת השלמה. ואולם, גם בחלופה זו, מעבר להפרשות שתוארו לעיל המעביד נדרש לבצע גם תשלומים נפרדים לרכישת כיסוי ביטוחי לעובד למקרה של אובדן כושר עבודה.

ה. **תנאי מהותי להחלת סעיף 14 - ויתור המעביד מראש על זכותו להשבת הצבירה בגין פיצויי הפיטורים מההסדר הפנסיוני של העובד במקרה של סיום יחסי עובד-מעביד בנסיבות שאינן מזכות בפיצויי פיטורים, למעט ב-2 מקרים -**

בהסכם בכתב שנחתם בין העובד למעביד לצורך החלת סעיף 14, המעביד נדרש לציין במפורש כי הוא **מוותר מראש** על כל זכות שיכולה להיות לו **להחזר כספים** מתוך תשלומיו,

**למעט אם התקיים אחד מהמצבים הבאים שבגינם המעביד כן רשאי לדרוש מההסדר הפנסיוני את השבת כספי הפיצויים:**

## 1. נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכוח סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים.

**סעיף 16 לחוק פיצויי פיטורים - פיטורים ללא פיצויים מכוח הסכם קיבוצי** - "לא יהיה עובד זכאי לפיצויים או יהיה זכאי לפיצויים חלקיים בלבד, הכל לפי הענין, אם פוטר בנסיבות, שעל פי הסכם קיבוצי החל על המעסיק והעובד - ובאין הסכם כזה, על פי ההסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של העובדים באותו ענף - מצדיקות פיטורים ללא פיצויים או בפיצויים חלקיים בלבד".

**סעיף 17 לחוק פיצויי פיטורים - פיטורים ללא פיצויים מכוח פסק דין** - "בענף העבודה שאין בו הסכם קיבוצי, רשאי בית הדין האזורי לעבודה לקבוע שפיטוריו של עובד היו בנסיבות המצדיקות פיטורים ללא פיצויים או בפיצויים חלקיים שיקבע; בדונו בענין זה יונחה בית הדין האזורי לעבודה על פי הכללים שבהסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של עובדים".

**סעיף 18 לחוק פיצויי פיטורים - אישור** - "אישור של שר העבודה, או של מי שהוסמך לכך על ידיו, כי הסכם קיבוצי פלוני חל על מעסיק ועובד, או על המספר הגדול ביותר של עובדים בענף או על המספר הגדול ביותר של עובדים, הכל לפי הענין, יהיה ראייה מכרעת לענין הסעיפים 16 ו-17".

**בפסיקה** נקבע, שהמעביד נושא בנטל הוכחת קיומן של נסיבות המצדיקות שלילת פיצויי פיטורים, כגון: הפרת משמעת, גניבה או מעילה, חבלה במהלך התקין של העבודה, ביצוע עבירה פלילית חמורה וכד' (דב"ע ל/6-3 אליהו שמואלי ואח' נ' שושנה שרייר).

ביהמ"ש יעריך את מידת ודרגת חומרת התנהגות העובד, ובהתאמה יכריע אם התנהגות זו מצדיקה פיטורים מידיים תוך שלילת פיצויי הפיטורים (ע"א 641/61 יהושע קלוצמן נ' רחל כהן). יש לציין, שביהמ"ש לא ימהר להכריע שמדובר בנסיבות המצדיקות שלילת פיצויים או הפחתת הפיצויים. זאת משום, שעמדת ביהמ"ש הינה שהפיטורים כשלעצמם, אף תוך כדי תשלום פיצויי פיטורים, הם עונש לעובד (דב"ע לא/3-3 רהיטי ירושלים "רים" בע"מ נ' נסים יוסף, ע"ע 300327/98 אטקה בע"מ נ' דוד רטר).

## 2. העובד משך כספים מקרן הפנסיה או מקופת הביטוח שלא בשל אירוע מזכה; לענין זה, "אירוע מזכה" - מוות, נכות או פרישה בגיל שישים או יותר.

הדרישה באישור הכללי לויתור המעביד על זכותו להשבת צבירת ההפרשות בגין הפיצויים, כך שהעובד **"מקבל פיצויים"** מכוח סעיף 14 אפילו כשהנסיבות עצמן אינן מזכות אותו בפיצויי פיטורים לפי דין, יוצרת איזון מסוים ביחס לויתור העובד על זכותו לקבלת פיצויים סטוטוריים מלאים בסיום עבודתו בנסיבות מזכות.

ואולם, על העובד לשים לב, שמשמעות "מקבל פיצויים" היא אמנם העברת הבעלות על כספי צבירת הפיצויים מהמעביד לעובד גם בנסיבות שאינן מזכות בפיצויים, אך אין בכך בכדי לאפשר אוטומטית לעובד גם למשוך את הפיצויים כרצונו מההסדר הפנסיוני ו"לקבל אותם בפועל". זאת משום, שהתנאי להעברת הבעלות על הכספים הנ"ל מהמעביד לעובד היא ייעודם לקיצבה. לכן, כשאר כספי החיסכון לטווח הארוך, העובד או שאיריו יוכלו למשכם אך ורק ב"אירוע מזכה" - בפרישה לגמלאות או לפני כן במקרה של נכות או מוות.

**סיום עבודה בנסיבות שאינן מזכות בפיצויים אינו בבחינת "אירוע מזכה"**, שבו מותרת לעובד משיכת כספים (ס"ע (ת"א) 20853-07-11 מקסים סדובסקי נ' חברת ווישי ישראל בע"מ).

למעשה, כל משיכת כספים ע"י העובד שלא ב"אירוע מזכה" - בין אם מקור הכספים בתגמולים/הפרשות לקיצבה ובין אם מקורם בפיצויי פיטורים שנתקבלו בנסיבות שאינן מזכות בפיצויים ויועדו לקיצבה - תהיה בעלת השלכות מהותיות על העובד: תשלום "קנס" על המשיכה שלא כדין (שיעור מס של 35% או לפי המס השולי, לפי הגבוה מביניהם), וגם תקום למעביד זכות לדרישת כספי הפיצויים בחזרה.

העובד יוכל למשוך את כספי הפיצויים מבלי להסתכן בדרישת המעביד להשבתם, אם בסיום העבודה בנסיבות שאינן מזכות בפיצויי פיטורים המעביד נתן לעובד את הסכמתו המפורשת בכתב למשיכת הכספים הנ"ל במזומן במועד זה או שהדבר צויין מראש כהוראה מיטיבה בהסכם ההעסקה האישי/בהסכם הקיבוצי/בצו ההרחבה שחל עליהם או שקיים נוהג מיטיב במקום העבודה המאפשר זאת.

*הערה: בשאלון הסקר לא נכללה שאלה לגבי נושא זה, ממספר טעמים. ראשית, הנושא דורש ידע והבנה של הנסקרים במספר תחומים, שמעבר לתחום הנבדק של פיצויי הפיטורים כשלעצמו: קיום האפשרות של ייעוד כספי פיצויים לקיצבה, מהו "אירוע מזכה", השלכות משיכה שלא כדין וכד'. כמו-כן, לצורך הצגת שאלה בנושא היה עלינו לכלול מידע רב והשאלה הייתה הופכת לארוכה ומורכבת. לאור אורך השאלון וריבוי השאלות שבו, לא ניתן היה להוסיף ולכלול גם שאלה מורכבת שכזו.*

1. **אופן החלת סעיף 14 - "חתימה על סעיף 14" - הסכם מפורש בכתב חתום ע"י העובד ושמצורף אליו נוסח מלא של האישור הכללי** - יש לעגן בהסכם בכתב בין המעביד לעובד את הסכמת העובד להחלת סעיף 14 על ההפרשות השוטפות בגין הפיצויים כך שהן תהיינה "במקום" פיצויי הפיטורים. בהסכם גם יצוינו פרטי ההפרשות שיבצע המעביד, וכן פרטי ההסדרים הפנסיוניים אליהם יבוצעו ההפרשות הנ"ל. בנוסף, המעביד נדרש לכלול בהסכם שבכתב עם העובד את הנוסח המלא של האישור הכללי.

חשוב שהעובד יכיר את התנאים המצטברים שבאישור הכללי, כך שבמידה והמעביד לא ימלא אחר התנאים הנ"ל - אזי במקרה של סיום עבודה נסיבות מזכות, העובד יוכל לטעון שהמעביד אינו זכאי לפטור מהשלמת פיצויים לפי סעיף 14 ולכן העובד ידרוש מהמעביד פיצויים סטטוטוריים מלאים.

2. **מועד תחולת סעיף 14 - מגבלת החלה רטרואקטיבית** - תוקף הסדר סעיף 14 אמנם מתחיל במועד עיגון הסכמת העובד בהסכם בכתב, אך האישור הכללי קובע מגבלת זמן להשגתה. עפ"י האישור הכללי, על המעביד להשיג הסכמה זו מצד העובד לכל המאוחר תוך 3 חודשים מתחילת ביצוע ההפרשות השוטפות ע"י המעביד (כלומר, ניתן לבצע החלה רטרואקטיבית של סעיף 14 מקסימום 3 חודשים לאחור).

כאשר סעיף 14 הוחל שלא מיד בתחילת העבודה אלא כעבור תקופת עבודה מסוימת, אזי בסיום יחסי עובד-מעביד יבוצע לעובד חישוב פיצויי פיטורים מפוצל, כמתואר להלן:

1. בסיום בנסיבות שמזכות בפיצויים

בגין התקופה ה-I שבה לא חל סעיף 14 יקבל העובד פיצויים מלאים לפי שכר קובע אחרון (השכר האחרון שטרם סיום העבודה, ולא השכר האחרון שטרם החלת סעיף 14) מוכפל במשך התקופה הנ"ל, ואילו בגין התקופה ה-II שבה חל סעיף 14 יקבל העובד פיצויים בהתאם להפרשות השוטפות לפיצויים שבוצעו והיקף הפטור מהשלמת פיצויים שהן הקנו למעביד.

2. בסיום בנסיבות שאינן מזכות בפיצויים

בגין התקופה ה-I שבה לא חל סעיף 14 העובד לא יקבל בכלל פיצויים, ואילו בגין התקופה ה-II שבה כבר הוחל סעיף 14 יקבל העובד לרשותו את צבירת הפיצויים ללא כל השלמה ע"י המעביד (אך הוא יצטרך להשאיר אותם בהסדר הפנסיוני עד לקרות אירוע מזכה שבו תותר משיכתם).

**קביעה מפורשת שההפרשות השוטפות הן "במקום" פיצויי פיטורים בהסכם קיבוצי (או צו הרחבה)** תלופה 2:

**שאושר ע"י שר העבודה (התמ"ת/כלכלה) ושחל על המעביד והעובד** - הכוונה להסכם קיבוצי או צו הרחבה שעונים על הקריטריונים שבחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957 (להלן: חוק הסכמים קיבוציים).

סעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957 קובע שהסכם קיבוצי הוא הסכם שנערך לאחר משא ומתן קולקטיבי בין מעביד או ארגון מעבידים לבין ארגון עובדים, ובלבד שהוא נערך והוגש לרישום אצל רשם ההסכמים הקיבוציים בהתאם להוראות חוק זה.

**במישור האישי-נורמטיבי שבין העובד למעביד מתייחס ההסכם הקיבוצי לתחומים הבאים, לכולם או לחלקם:**

- הליכי קבלת אדם לעבודה או סיום עבודתו.
- תנאי עבודה - שעות עבודה, קידום, סדרי עבודה וכו'.
- שכר העבודה - שכר יסוד, תוספות, החזרי הוצאות וכו'.
- זכויות נוספות - ימי חופשה ומחלה, קרנות השתלמות, זכויות פנסיוניות (שיעורי הפרשות, רכיבי השכר שבגינם יפרישו לתגמולים, רכיבי השכר שבגינם יפרישו לפיצויים, הפרשות "על חשבון" פיצויים או הפרשות "במקום" פיצויים מכוח תחולת סעיף 14), תנאי פיטורים, גובה פיצויי פיטורים, קיום או היעדר אפשרות העובד לבצע משיכת פיצויים במזומן מההסדר הפנסיוני בסיום יחסי עובד-מעביד שלא בנסיבות מזכות וכו'.

לפי סעיף 19 לחוק הסכמים קיבוציים, יש לראות בהוראות ההסכם הקיבוצי בתחומים האישיים-נורמטיביים שצוינו לעיל והזכויות והחובות של העובד והמעביד שנגזרות מהן, כחלק מחוזה ההעסקה האישי שבין כל עובד למעביד. כל עוד הן לא שונות בהסכם קיבוצי חדש או בוטלו במפורש כדון, הן ימשיכו לחול כחלק מחוזה ההעסקה האישי הנ"ל גם לאחר פקיעת תוקף ההסכם הקיבוצי.

צו הרחבה הוא חקיקת משנה ששר העבודה מוסמך לחוקק מכוח סעיף 25 לחוק ההסכמים הקיבוציים במידה והשר מעוניין להרחיב מיוזמתו או עפ"י בקשת צד להסכם את היקף תחולתה של כל הוראה שבהסכם קיבוצי כללי גם על עובדים שבמקום עבודתם אין הסכם קיבוצי.

משניתן צו הרחבה, הוראות ההסכם הקיבוצי שהורחבו בצו חלות על כל העובדים והמעבידים שעליהם חל הצו, והן חלק מחוזה ההעסקה האישי שבין עובדים ומעבידים אלו (סעיף 30(א) לחוק הסכמים קיבוציים). הוראות אלו שהורחבו ימשיכו לחול כחלק מחוזה ההעסקה האישי הנ"ל גם לאחר ביטול צו ההרחבה כל עוד הן לא שונו או בוטלו כדין (סעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים).

**על השכירים להיות מודעים לקיומן של הזכויות הנוספות המגיעות להם מכוח ההסכמים הקיבוציים וצווי ההרחבה שחלים על המגזרים שלהם, לרבות הוראות בדבר החלת סעיף 14 על הפרשות לפיצויים. בנוסף, משנת 2008 צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק קבע כברירת מחדל את ההסדר של סעיף 14 על הפרשות לפיצויים במסגרת פנסיית החובה - בהתאם לתנאי הצו.**

#### **1.ב.4. צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק - החלת הסדר הפרשות "במקום" פיצויים לפי סעיף 14 בפנסיית החובה**

בשנת 2008 הונהגה בישראל פנסיית חובה תעסוקתית מכוח צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק (להלן: צו הרחבה לביטוח פנסיוני), שחל על כלל העובדים השכירים במשק שאין להם "הסדר פנסיוני מיטיב" מכוח הסכם קיבוצי כללי (ענפי), הסכם קיבוצי מיוחד, צו הרחבה אחר, פנסיה תקציבית, נוהג, הסכם עבודה אישי. בשנת 2011 שר התמ"ת הוציא צו הרחבה משולב חדש המשנה ומשפר את תנאי הצו המקורי ובין היתר מגדיל את שיעור הפרשות החובה להסדר הפנסיוני החל משנת 2014.

צו ההרחבה לביטוח פנסיוני קבע, שמשנת 2008 תחול חובת הפרשה להסדר פנסיוני אישי, שתיושם באופן הדרגתי במשך 7 שנים. משנת 2014 ואילך הפרשת החובה החדשית הינה 17.5% מה"שכר המבוטח" (חלק המעביד 12% שמתוכם 6% לפיצויים, וחלק העובד 5.5%), כאשר הסדר פנסיוני עם שיעורי הפרשה שנמוכים מ-17.5% לא יחשב ל"הסדר מיטיב" ולכן יחולו במקומו הוראות צו ההרחבה לביטוח פנסיוני.

"השכר המבוטח" מכוח צו ההרחבה לביטוח פנסיוני הוא ה"שכר הקובע" כפי שנקבע בחוק פיצויי פיטורים ובתקנות (ראה פירוט לעיל) אך עד לתקרת שכר שבגובה השכר הממוצע במשק כמשמעותו בסעיף 2 לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ה-1995 (התקרה ב-2015 היא 9,260 ₪). משמע, הפרשות פנסיוניות בגין שכר מבוטח שמעל לתקרת שכר זו נותרו בגדר רשות ואינן נכללות במסגרת פנסיית החובה שלפי צו ההרחבה.

עובד שאמור לחול עליו הסכם מיטיב אך לא באופן מיידי, יחול עליו צו ההרחבה לביטוח פנסיוני בתקופת הביניים שעד למועד תחולת ההסכם המיטיב. בתקופה הראשונה המעביד יפריש להסדר הפנסיוני האישי של העובד בהתאם לשיעורים והכללים שנקבעו בצו ההרחבה לביטוח פנסיוני, ואילו בתקופה השנייה המעביד יפעל לפי הכללים שנקבעו בהסכם המיטיב וגם יגדיל את הפרשות להסדר הפנסיוני בהתאם להסכם המיטיב.

בצו ההרחבה לביטוח פנסיוני נקבע, שההפרשה לרכיב פיצויי הפיטורים בהסדר הפנסיוני צריכה להיות לפחות עפ"י הכללים המינימליים שנקבעו בצו. לכן, אם בהסדר פנסיוני מיטיב נקבעה הפרשה לפיצויים שקטנה מזו שנקבעה בצו ההרחבה לביטוח פנסיוני - אזי למרות היותו הסדר מיטיב ולכן לכאורה יש לו תחולה עצמאית במקום צו ההרחבה, המעביד בכל זאת יחויב להגדיל את ההפרשה לפיצויים כך שהיא תהיה לפחות עפ"י המינימום הנדרש בצו ההרחבה לביטוח פנסיוני.

הפרשות שוטפות לפיצויים הנעשות מכוח צו ההרחבה לביטוח פנסיוני תהיינה "במקום" פיצויי פיטורים עפ"י סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים. כלומר, צו ההרחבה קבע תחולה אוטומטית של סעיף 14 על הפרשת החובה לפיצויים.

כמו-כן, בדומה לתנאי האישור הכללי להחלת סעיף 14 שצוינו לעיל, גם צו ההרחבה לביטוח פנסיוני אימץ את הכלל לפיו המעביד מוותר על זכותו לדרוש את השבת הפרשות כספי הפיצויים בסיום יחסי עובד-מעביד בנסיבות שאינן מזכות, למעט ב-2 מקרים בהם תותר השבתם למעביד:

- העובד משך כספים מההסדר הפנסיוני לפני שקמה לו או לשאיריו הזכות לקבלתם בשל אירוע מזכה (מוות, נכות או פרישה בגיל 60 ויותר).
- אם נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכוח סעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים.

החלת סעיף 14 על הפרשות החובה לפיצויים משמען, שבסיום יחסי עובד-מעביד בנסיבות מזכות המעביד יהיה פטור מתשלום השלמת פיצויים בגין רכיבי השכר/התקופות/השיעורים שבגינם בוצעו הפרשות שוטפות בהתאם לצו ההרחבה.

על השכר, שמסיים עבודתו בנסיבות מזכות, לשים לב להבדלים הבאים:

החלת סעיף 14 מכוח האישור הכללי מאפשרת למעביד רק 2 מסלולי פטור מהשלמת פיצויים: ביצוע הפרשות בשיעורים שנקבעו לצורך פטור 100% או פטור חלקי של 72% שמשמעו צורך בהשלמת פיצויים של 28% מהפיצויים הסטטוטוריים. לעומת זאת, לאור היישום ההדרגתי של חובת ההפרשה שנקבע בצו ההרחבה לביטוח פנסיוני, בהפרשות לפיצויים בתחולת סעיף 14 שנעשות מכוח צו זה יש 7 מסלולי הפרשה ובהתאמה 7 מסלולי השלמת פיצויים. [ראה לוח 3 להלן].

למשל, אם בשנת 2008 המעביד הפריש לפי צו ההרחבה כל חודש 0.834% מהשכר המבוטח, אזי הוא פטור מהשלמה רק בגין 10.008% מהשכר המבוטח ויצטרך לשלם לעובד בגין שנת 2008 השלמה של 89.992% מהשכר המבוטח. בשנת 2009 שיעור הפרשת החובה החודשית לפיצויים עלה ל-1.68%, לכן החלק השנתי הפטור מהשלמה עלה ל-20.16%, והמעביד יידרש לשלם בגין שנת 2009 השלמת פיצויים בשיעור נמוך יותר של 79.84% מהשכר המבוטח. בנוסף, אין בהוראות צו ההרחבה בכדי לפגוע ו/או לגרוע מזכות העובד לקבל השלמת פיצויי פיטורים בגין רכיבי השכר/התקופות/השיעורים שבגינם לא בוצעו הפרשות שוטפות לפיצויי פיטורים. ראה לוח 3 להלן.

**לוח 3 : השלכות היישום ההדרגתי של צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק על שיעור השלמת פיצויים בנסיבות מזכות**

החל מיום... ואילך	הפרשות מעביד	הפרשות עובד	צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק		השלכות שיעורי ההפרשה שבצו ההרחבה על פיצויי הפיטורים	השלכות קביעת תקרה ל"שכר המבוטח" שבצו ההרחבה על פיצויי הפיטורים
			הפרשות המעביד "במקום" פיצויים - בתחולת סעיף 14	סה"כ שיעור ההפרשה החודשי להסדר פנסיה חובה		
לפני 2008	טרם תחולת צו ההרחבה, במגזר הפרטי לא הייתה חובת הפרשה לפנסיה תעסוקתית				100%	
1.1.2008	0.833%	0.833%	0.834%	2.5%	10.008% = 0.834% x 12	89.992% = 100% - 10.008%
1.1.2009	1.66%	1.66%	1.68%	5%	20.16% = 1.68% x 12	79.84% = 100% - 20.16%
1.1.2010	2.5%	2.5%	2.5%	7.5%	30% = 2.5% x 12	70% = 100% - 30%
1.1.2011	3.33%	3.33%	3.34%	10%	40.08% = 3.34% x 12	59.92% = 100% - 40.08%
1.1.2012	4.16%	4.16%	4.18%	12.5%	50.16% = 4.18% x 12	49.84% = 100% - 50.16%
1.1.2013	5%	5%	5%	15%	60% = 5% x 12	40% = 100% - 60%
1.1.2014	6%	6%	5.5%	17.5%	72% = 6% x 12	28% = 100% - 72%
<p>ההפרשות המתוארות לעיל עפ"י הוראות צו ההרחבה הן על ה"שכר המבוטח" - ה"שכר הקובע" כפי שנקבע בחוק פיצויי פיטורים ובתקנות, אך מקסימום עד לגובה השכר הממוצע במשק כמשמעותו בסעיף 2 לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ה-1995.</p>						

**שיעור השלמה נוסף**  
**הנדרש בסיום יחסי עובד-מעביד בנסיבות מזכות**

**100% השלמה בגין "שכר קובע"** החייב בפיצויים מכוח חוק פיצויי פיטורים והתקנות, אך מכיוון שהוא **מעל לגובה השכר הממוצע במשק** הוא אינו בגדר "השכר המבוטח" ולכן אין לגביו חובת הפרשה עפ"י צו ההרחבה + ובגין חלק שכר זה המעביד לא הפריש לפיצויים מיוזמתו בכלל או שהמעביד כן הפריש לפיצויים בגינו אך שלא בתחולת סעיף 14 על הפרשה זו.

צו ההרחבה לביטוח פנסיוני התיר למעביד להגדיל עפ"י רצונו את ההפרשה החודשית לפיצויים עד להשלמה למלוא 8.33%, ללא תחולה אוטומטית של הסדר "במקום" פיצויים לפי סעיף 14 על תוספת ההפרשה הנ"ל לפיצויים. ואולם, במידה והמעביד יהיה מעוניין להחיל את סעיף 14 גם על תוספת הפרשה זו לפיצויים, צו ההרחבה קבע שהמעביד יידרש להודיע על כך **במפורש בכתב** לגוף המנהל את ההסדר הפנסיוני עם העתק לעובד.

על השכיר לשים לב להבדל:

נוסח האישור הכללי להחלת סעיף 14 דורש את השגת הסכמת וחתימת העובד כתנאי מקדים לתחולת סעיף 14. לעומת זאת, כשמדובר בתוספת הפרשה לפיצויים שמעבר להפרשת החובה לפי צו ההרחבה לביטוח פנסיוני דווקא לא נדרשת השגת הסכמת/חתימת העובד. המעביד מחויב רק ליידע בכתב את העובד לגבי בחירת המעביד בהחלת סעיף 14 על כספים אלו.

על השכיר לשים לב:

ללא מתן הודעה של המעביד בכתב לגוף המנהל ולעובד כאמור, הרי שלפי צו ההרחבה לביטוח פנסיוני לא יחול סעיף 14 על תוספת ההפרשה הנ"ל והיא תהיה "על חשבון" פיצויים. כלומר, בסיום יחסי עובד-מעביד בנסיבות שאינן מזכות בפיצויים לכאורה למעביד תהיה הזכות לדרוש בחזרה מההסדר הפנסיוני את כספי הפיצויים שהוא הפריש מעבר לשיעור החובה שבצו ההרחבה. ואולם, בפועל, עובד שבקיא בזכויותיו יוכל לערער ולטעון שמאחר ומדובר בהפרשה להסדר פנסיוני שנועד לקיצבה הרי שמכוח סעיף 26(א)(1) לחוק פיצויי פיטורים המעביד אינו רשאי למשוך בחזרה את הכספים הנ"ל (סעיף 26 לחוק פיצויי הפיטורים חורג ממסגרת המחקר הנוכחי).

שאלון הסקר:

18. סוג הסכם העבודה, סוג ההסדר הפנסיוני, האחוזים שמופרשים כל חודש להסדר הפנסיוני לטובת תגמולים ואובדן כושר עבודה, האחוזים שמופרשים לפיצויי פיטורים – **משפיעים על גובה פיצויי הפיטורים** שהעובד יקבל בפועל.

נכון  לא נכון  לא יודע

17. חתימה "על סעיף 14" משמעותה - שהמעביד יפקיד לקרן הפנסיה/ביטוח מנהלים של העובד **14% מהמשכורת** בגין חלק המעביד **ברכיב התגמולים** (הפנסיה).

נכון  לא נכון  לא יודע

**השאלות הבאות מתייחסות לעובד שמקבל מהמעביד תנאים סוציאליים לפי "צו ההרחבה" (פנסיות חובה במשק) או לפי "סעיף 14":**

19. הכספים שמצטברים בקרן הפנסיה/ביטוח המנהלים בגין ההפקדות החודשיות של המעביד לרכיב של **פיצויי הפיטורים** - יהיו **שייכים לעובד** גם כשהעובד **יתפטר**, ולא משנה מה תהיה סיבת ההתפטרות.

נכון  לא נכון  לא יודע

20. גם אם עובד **פוטר בעקבות התנהגות חמורה** מצידו **ונשללה זכאות לפיצויים** לפי ס' 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים - **המעביד לא יוכל לקבל בחזרה את כספי הפיצויים** מקרן הפנסיה/ביטוח המנהלים. הכספים שייכים לעובד.

נכון  לא נכון  לא יודע

21. בין אם העובד יפוטרו ובין אם יתפטר, לפי ההסדר הזה של צו ההרחבה או סעיף 14 - **העובד יקבל** בסה"כ [בהתעלם מרווחים] **סכום פיצויי פיטורים קטן יותר** מזה שאמור להיות לפי החישוב של **משכורת אחרונה כפול ותק**.

נכון  לא נכון  לא יודע

## 1.ג. מודעות השכירים לתנאי העסקתם ולתחולת "סעיף 14" לחוק פיצויי פיטורים

על השכירים להתמצא בתנאי ההעסקה שלהם הנובעים מההסכם האישי עם המעביד וכן מהוראות נורמטיביות-אישיות מיטיות שבהסכמים קיבוציים/צווי הרחבה, המשתלבות בהסכם האישי עם המעביד מכוח סעיפים 19 ו-30(א) לחוק הסכמים קיבוציים.

### כמפורט לעיל, הסדר הפרשות "במקום" פיצויים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים יכול למעשה לחול במספר מקרים:

▪ כשהפרשות המעביד להסדר הפנסיוני האישי של העובד נעשות לפי הוראות צו ההרחבה לביטוח פנסיוני במשק, מאחר ועפ"י תנאי ההעסקה לעובד אין "הסדר פנסיוני מיטיב" שגובר על הוראות צו זה.

▪ כשלעובד יש "הסדר פנסיוני מיטיב" שגובר על הוראות צו ההרחבה לביטוח פנסיוני - תחולת סעיף 14 על הפרשות לפיצויים בהסדר זה יכולה להיות מכוח "חתימה על סעיף 14" של המעביד והעובד בהתאם לתנאי האישי הכללי, או מכוח הוראות שנקבעו לתחולת סעיף 14 במסגרת הסכם קיבוצי/צו הרחבה כלשהו.

[לשים לב: כשלעובד יש "הסדר פנסיוני מיטיב" ולכן אין תחולה לצו ההרחבה לביטוח פנסיוני, חשוב מאוד שהעובד יבדוק אם הוחל סעיף 14 על הפרשות לפיצויים. כשמדובר ב"הסדר פנסיוני מיטיב" אז אין תחולה אוטומטית של סעיף 14 והדבר נתון לבחירת המעביד/ארגון המעבידים.]

חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002 (להלן: חוק הודעה לעובד) קבע שהמעביד חייב למסור לעובד חדש הודעה בכתב עם פירוט תנאי ההעסקה של העובד לא יאוחר מ-30 יום מתחילת עבודת העובד.

הודעה זו הינה מקור מידע תמציתי חשוב בה המעביד מפרט, בין היתר, את תאריך תחילת העבודה, סך כל התשלומים המשולמים לעובד כשכר עבודה ומועד תשלום, אם השכר נקבע עפ"י דירוג מכוח הסכם קיבוצי אזי יצוין סוג הדירוג ודרגת העובד ההתחלתית, סוגי התשלומים של המעביד והעובד בגין תנאים סוציאליים של העובד, ופירוט הגופים שאליהם המעביד מעביר בפועל את התשלומים הנ"ל. כאשר על המעביד והעובד חל הסכם קיבוצי המסדיר את תנאי העבודה של העובד יצוין בהודעה שם ומען ארגון העובדים המייצג את העובד. כמו-כן, על המעביד לציין בהודעה במפורש, שאין באמור בהודעה זו כדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובד מכוח כל דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי, חוזה עבודה או חוזה אחר הנוגע לתנאי עבודתו של העובד.

תקנה 2 לתקנות הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת הודעה ופרטיה), התשס"ב-2002 (להלן: תקנות הודעה לעובד) הוסיפה וקבעה שעל המעביד לכלול בהודעה לעובד גם פרטים בנוגע לבסיס שלפיו משולם השכר: משכורת חודשית/שכר שעה/שכר יום/שכר שבוע/שכר תוצרת/שכר קיבולת, וכן פרטים בנוגע לתשלום בשווה כסף לפי סעיף 3 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, אם הוסכם על דרך תשלום זו.

בנוסף, בתקנות הודעה לעובד נקבע פורמט של 3 טפסים שמרכזים עבור העובד בצורה תמציתית וברורה את תנאי העסקתו ואת תשלומי המעביד:

1. הודעה לעובד בדבר פירוט תנאי עבודה - ראה לוח 4 להלן המציג את סעיפי הטופס שמתייחסים למידע בנוגע לתשלומי המעביד לשכר ולזכויות סוציאליות ושמהותי שהעובד יתמצא בהם.

3. הודעה לעובד על הפרשת תשלומים בעבור תנאים סוציאליים - תוכן טופס זה מופיע למעשה גם במסגרת הטופס הראשון. הודעה נפרדת כאמור בטופס 2 נדרשת כאשר המעביד החל בביצוע התשלומים הנ"ל בפועל לאחר מסירת טופס 1 של ההודעה הראשונית.

4. הודעה לעובד על שינוי בתנאי העבודה.



**לוח 4: תקנות הודעה לעובד - מתוך טופס 1: הודעה בדבר פירוט תנאי עבודה**

9. תשלומים בעבור תנאים סוציאליים שהעובד זכאי להם:

סוג התשלום	הגוף המקבל ושם התכנית	אחוז הפרשה של העובד	אחוז הפרשה של המעביד	תאריך תחילת התשלום
פנסיה	.....	.....	.....	.....
ביטוחים	.....	.....	.....	.....
חיסכון (קרן)	.....	.....	.....	.....
השתלמות ואחר	.....	.....	.....	.....
אחר:	.....	.....	.....	.....

5. הבסיס שלפיו משולם השכר: משכורת חודשית / שכר שעה / שכר יום / שכר שבוע / שכר תוצרת / שכר קיבלת / אחר:

6. שכר עבודתו של העובד נקבע על פי דירוג, דרגה.....

אם שכרו של העובד אינו נקבע על פי דירוג מכוח הסכם קיבוצי - סך כל התשלומים הקבועים שישולמו לעובד כשכר עבודה (ברוטו) בהתאם לבסיס השכר, הוא..... שקלים חדשים. פירוט כלל התשלומים שישולמו לעובד כשכר עבודה הוא כלהלן:

סוג התשלום**	תשלומים קבועים מועד התשלום**	תשלומים שאינם קבועים מועד התשלום**
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....

\* מק את המיזר.  
 \*\* פרט סוגי תשלומים כדוגמת: שכר-סוד; שווה כסף - אוכל ומשקאות שאינם משכרים לצריכה במקום העבודה ודיוור שאינם החר הוצאות; תוספת ותקן; פרמיות ותמריץ; שעות נוספות; תוספת משמרות; דמי הבראה, וכל תשלום אחר בעד שכר עבודה בין שהוא קבוע ובין שאינו קבוע.  
 \*\*\* אם מועד התשלום אינו קבוע, או שהמועד יחול בהתקיים תנאי, יש לציין זאת.

**יחד עם זאת, בפורמט התמציתי שנקבע בחוק ובתקנות הודעה לעובד חסר מידע מהותי כמפורט להלן:**

- המעביד לא נדרש ליידע ולסמן בהודעה בבירור בגין אילו רכיבי שכר יבוצעו ההפרשות לזכויות הסוציאליות השונות (לפנסיה, לביטוחים, לקרן השתלמות, לפיצויי פיטורים וכד').
- המעביד לא נדרש לציין במפורש אם מדובר ב"הסדר פנסיוני מיטיב" או שההפרשות הפנסיוניות נעשות בהתאם לצו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק.
- בפירוט התשלומים הסוציאליים אין סעיף מפורש עבור ההפרשות לפיצויי פיטורים, תוך פירוט שיעורן, הגוף המקבל ותאריך תחילתן.
- בהודעה אין סעיף מפורש המתייחס לסוגית סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים - הכוונה לסעיף שבו המעביד היה מסמן אם יש/אין תחולה של סעיף 14 על ההפרשות לפיצויים, ואם כן אז מכוח איזה הסדר: אישור כללי/הסכם קיבוצי/צו הרחבה כלשהו/צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק, ומה יהיה חישוב השלמת הפיצויים בנסיבות מזכות.
- בהודעה לעובד אין חובה לציין במפורש את שם ההסכם הקיבוצי שחל, תאריך כניסתו לתוקף, וגם לא את תמצית זכויות העובד לפיו.

על העובד להשלים את המידע החסר ע"י עיון בהסכם ההעסקה האישי/ההסכם הקיבוצי/צווי הרחבה הרלבנטיים.

**שאלון הסקר:**

6. האם קיבלת מהמעביד המכחי / האחרון תנאים סוציאליים לפי הסכם קיבוצי?  כן  לא  לא יודע

7. האם קיבלת מהמעביד המכחי / האחרון תנאים סוציאליים לפי "צו הרחבה" ("פנסיונית חובה במשק")?  כן  לא  לא יודע

10. האם אתה "חתום על סעיף 14" במקום עבודתך?  כן חתום  לא חתום  לא יודע

8. האם יש לך הסדר פנסיוני כלשהו (ביטוח מנהלים, קרן פנסיה, קופת גמל) במעמד שכיר (מעבודה כשכיר)?  כן  לא  לא יודע

9. האם אתה יודע איך מתבצע חישוב ההפקדות החודשיות להסדר הפנסיוני הנ"ל שבמעמד שכיר (מי מפריש - אתה ולא המעביד, איזה אחוזים, על איזה רכיבי שכר, לאיזו מטרה)?  כן יודע  לא יודע

11. כמה אחוזים מהמשכורת מפריש עבורך המעביד כל חודש לטובת פיצויי פיטורים?  
 0% - המעביד לא מפריש מראש עבורי  5.5%  6%  8.33%  10%  \_\_\_\_\_%

## 2. אוכלוסיית המחקר

סוגית המודעות לזכויות סוציאליות בתחום פיצויי פיטורים נוגעת לכל שכבות האוכלוסייה שנכללות וקשורות לכוח העבודה - בין אם מדובר בעובד (מועסק או מובטל שמחפש עבודה) או במעביד, ואף בין אם מדובר באדם צעיר שעתיד להיכנס למעגל העבודה או אדם מבוגר שמעוניין לעבוד לאחר פרישתו לגמלאות.

יחד עם זאת, המחקר הנוכחי מתמקד בבחינת מודעות השכירים ולא מודעות המעבידים משום שהשגת שיתוף פעולה על בסיס וולונטרי מצד מעבידים רבים הינה משימה קשה לביצוע.

כמו-כן, המחקר הנוכחי מתמקד בבחינת מודעות שכירים בקבוצת הגיל 26-35 מתוך כוונה לסנן הטיות קיצוניות בתוצאות, העשויות לנבוע מגורמים כגון:

- חוסר בגרות/אחריות אישית/עניין/הבנה/ניסיון תעסוקתי של נסקרים צעירים מדי.
- חוסר נגישות למידע באינטרנט ו/או חוסר הבנה עקב ירידה קוגניטיבית מסוימת של נסקרים מבוגרים מדי.
- תקופות אבטלה ארוכות של מבוגרים בסביבות גיל 40 ומעלה על רקע אפליית גיל ששוררת בשוק העבודה.
- עומס התחייבויות אישיות/משפחתיות/כספיות של בני למעלה מ-35 המסיט את המיקוד שלהם לטיפול בבעיות השוטפות הדחופות יותר.
- רתיעה של מבוגרים בני למעלה מ-35 מהתמודדות עם שאלון, שעשוי לגרום להם להבין עד כמה הם אינם בקיאים בזכויותיהם ועד כמה הם חשופים להשלכות כספיות חמורות על הרווחה הפיננסית שלהם.

## 3. איסוף הנתונים

הסקר נעשה באמצעות שאלון ידע יעודי שכלל 3 חלקים: חלק א - מאפיינים דמוגרפיים, חלק ב - שאלון תעסוקתי אישי, וחלק ג - שאלון ידע כללי שבחן את הבקיאות בהיבטים שונים (עיוניים וחישוביים) של תחום פיצויי הפיטורים כפי שתואר לעיל (ראהנספח 1).

הסוקרים פנו בצורה אקראית לשכירים בגילאים 26-35 במקומות העבודה שלהם, במוסדות להשכלה גבוהה, ברכבת וכד' בערים שונות ברחבי הארץ. הסוקרים נתנו הסבר קצר על מהות השאלון וביקשו את שיתוף הפעולה, אך נמנעו ממתן הסברים נוספים לשאלות המשתתפים שעלו תוך כדי מילוי השאלונים. המשתתפים בסקר השיבו על השאלונים מיד עם קבלתם על מנת לוודא שתשובותיהם משקפות ידע אישי ושלא הייתה הסתייעות בחברים/אינטרנט וכד'.

תוצאות הסקר הסופיות המוצגות להלן מתייחסות לניתוח ממצאים של 300 משתתפים.

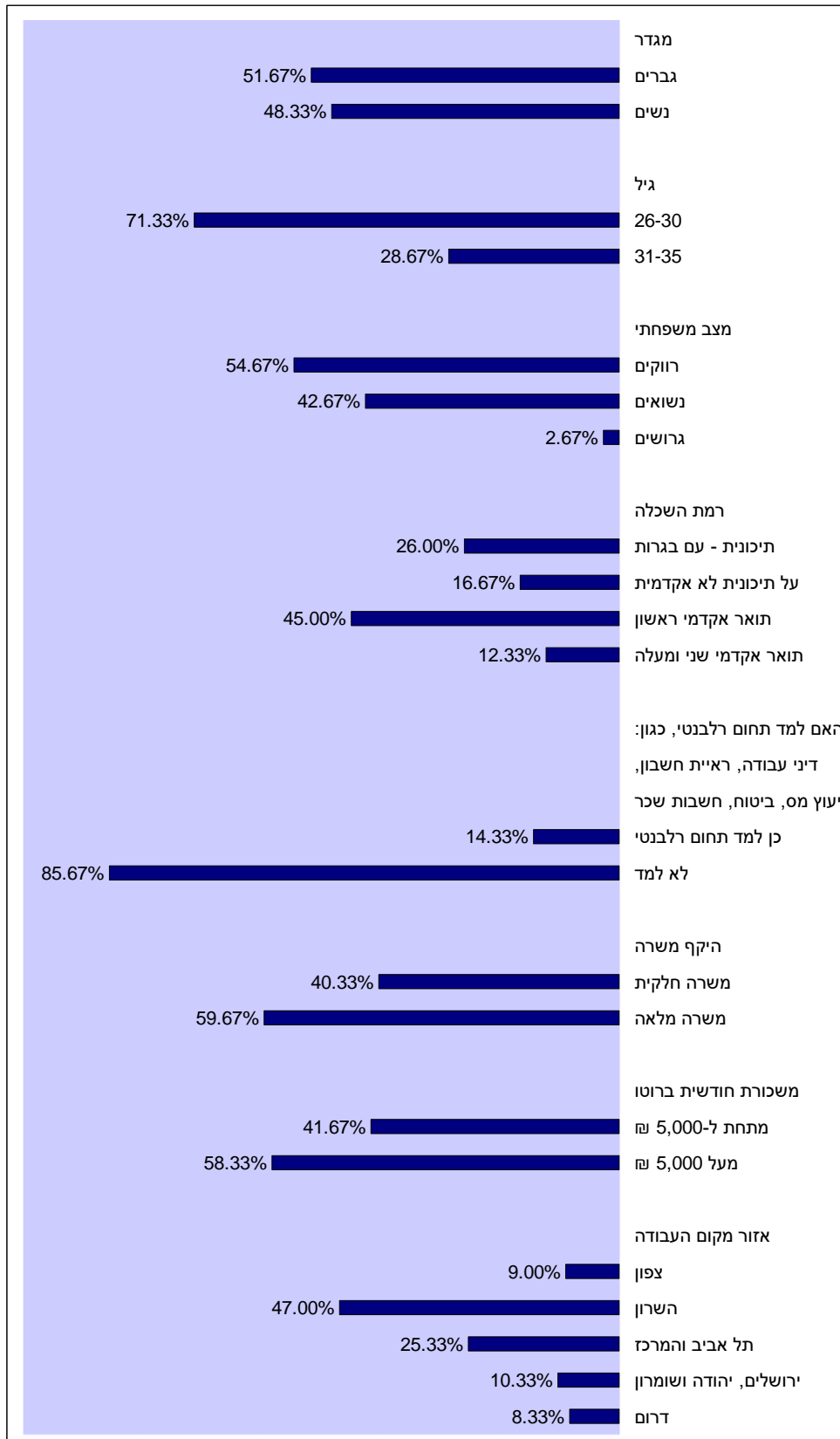
לא נכללו שאלונים של משתתפים שסימנו "לא יודע" בכל 10 שאלות הידע הכללי שבחלק ג (דף 2 בשאלון), שכן לא ניתן לקבוע האם מדובר בחוסר ידע אמיתי או שהדבר מעיד על חוסר ריכוז וקשב ו/או חוסר רצון להקדיש את הזמן והמאמץ לקריאת השאלות ומענה "נכון"/"לא נכון" בהתאם לידע האישי.

# ממצאים

## 1. מאפיינים סוציו-דמוגרפיים

לוח 5 מרכז להלן את תמצית התפלגויות משתתפי הסקר לפי פרמטרים סוציו-דמוגרפיים ולאחר איחוד קטגוריות מסוימות שהופיעו בשאלון הסקר. ממצאי הפרמטר ניסיון מעשי עם נושא פיטורים, התפטרות ופיצויי פיטורים מוצגים בנפרד בהמשך.

לוח 5: מאפיינים סוציו-דמוגרפיים של משתתפי הסקר [N=300]



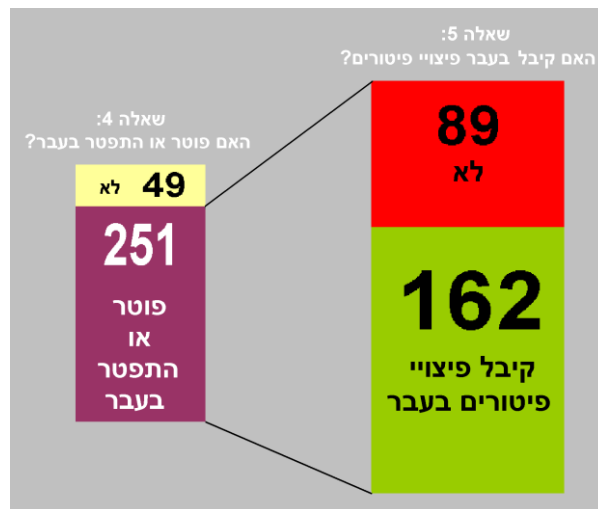
**ניסיון מעשי עם נושא פיטורים, התפטרות ופיצויי פיטורים:**

בשאלה 4 משתתפי הסקר נשאלו אם הם פוטרו ע"י המעביד או התפטרו מרצונם בעבר [N=300] - 251 משתתפים השיבו "כן" (83.67%), ו-49 משתתפים השיבו "לא" (16.33%).

בשאלה 5 משתתפי הסקר נשאלו אם הם קיבלו פיצויי פיטורים בעבר [N=300] - 162 משתתפים השיבו "כן" (54%), ו-138 משתתפים השיבו "לא" (46%).

הצלבת שאלות 4 ו-5 - מתוך 251 המשתתפים שהשיבו בשאלה 4 כי פוטרו או התפטרו בעבר - 162 מהם השיבו שכן קיבלו פיצויי פיטורים (64.54%, N=251), ו-89 השיבו שלא קיבלו פיצויי פיטורים (35.46%, N=251). ראה תרשים 1 להלן.

**תרשים 1: התפלגות תשובות משתתפי הסקר לשאלות 4 ו-5 - ניסיון מעשי עם פיטורים, התפטרות ופיצויי פיטורים**



**2. ממצאי שאלון ידע תעסוקתי אישי (שאלות 6-11)**

**2.א. סקירה כללית של ממצאי שאלון ידע תעסוקתי אישי**

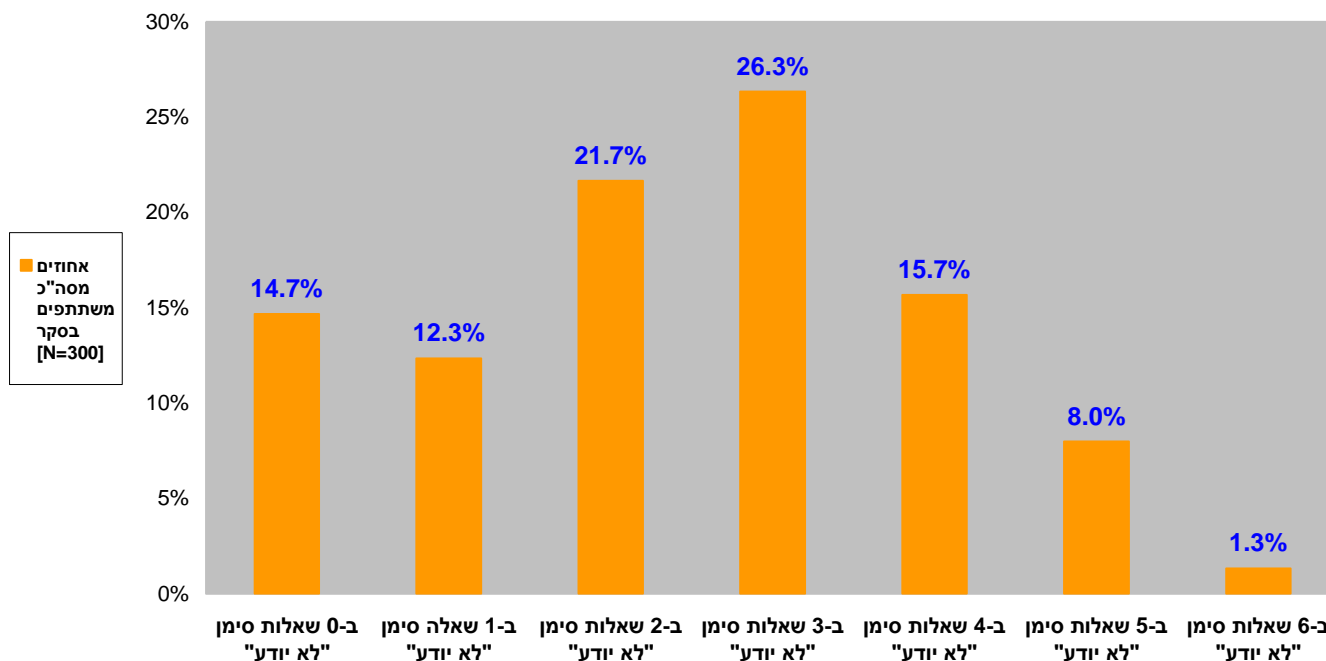
שאלות 6-11 בחלק ב' בשאלון הסקר בחנו את התמצאות השכיר בתנאי העסקתו האישיים:

- האם מקבל תנאים סוציאליים לפי הסכם קיבוצי (שאלה 6).
- האם מקבל תנאים סוציאליים לפי "פנסיית החובה" - צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק (שאלה 7).
- האם יש לו הסדר פנסיוני כלשהו במעמד שכיר (שאלה 8).
- האם הוא יודע כיצד מתבצע חישוב ההפקדות החודשיות להסדר הפנסיוני הנ"ל (שאלה 9).
- האם הוא "חתום על סעיף 14" (שאלה 10).
- כמה אחוזים המעביד מפריש כל חודש לרכיב פיצויי הפיטורים (שאלה 11).

מאחר וזהות המשתתפים בסקר אינה ידועה ולא ניתן לבדוק את נכונות תשובותיהם ביחס לתנאי העסקתם (מי שסימן "כן"/"לא"), הרי שהנתון המעניין הוא דווקא תשובות ה"לא יודע".

בטרשים 2 להלן מוצגת התפלגות משתתפי הסקר [N=300] לפי מספר תשובות "לא יודע" שהם סימנו בשאלון התעסוקתי (סה"כ 6 שאלות). רק 14.7% מהמשתתפים נקטו עמדה כלשהי ("כן"/"לא") ולא סימנו באף אחת מהשאלות "לא יודע". 26.3% מהמשתתפים סימנו "לא יודע" ב-3 שאלות, המהוות 50% מהשאלון התעסוקתי. 25% מהמשתתפים סימנו "לא יודע" ביותר מ-3 שאלות, משמע 25% מהמשתתפים לא ידעו לענות על יותר מ-50% מהשאלות שהתייחסו לתנאי העסקתם האישיים הבסיסיים.

**תרשים 2: התפלגות משתתפי הסקר לפי מספר תשובות "לא יודע" בשאלון התעסוקתי שבשאלות 6-11 (6 שאלות)**



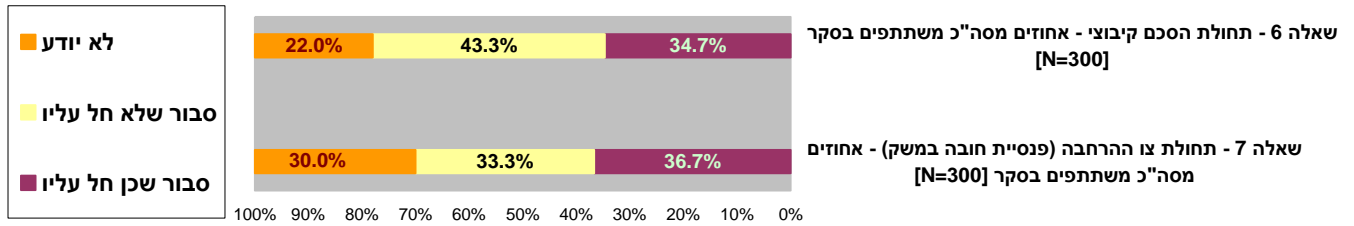
**2.ב. שאלות 6 ו-7 - מודעות ציבור השכירים לתנאי העסקה שעשויים לחול מכוח מקורות שמעבר להסכם עם המעביד**

- 6. האם קיבלת מהמעביד המנכ"ח / האחרון תנאים סוציאליים לפי הסכם קיבוצי?  כן  לא  לא יודע
- 7. האם קיבלת מהמעביד המנכ"ח / האחרון תנאים סוציאליים לפי "צו ההרחבה" ("פנסיונית חובה במשק")?  כן  לא  לא יודע

- מאחר ותנאי ההעסקה של משתתפי הסקר אינם ידועים אזי בשאלות 6 ו-7 אין דרך לדעת אם המשתתפים שסימנו "כן" או "לא" אכן צדקו. הממצא הרלבנטי היחיד הוא שיעור המשתתפים שבכל זאת בחר לסמן "לא יודע".
- שאלה 6 - 22% ממשתתפי הסקר [N=300] סימנו שאינם יודעים אם הם מקבלים תנאים סוציאליים לפי הסכם קיבוצי.
- שאלה 7 - 30% ממשתתפי הסקר [N=300] סימנו שאינם יודעים אם הם מקבלים תנאים סוציאליים לפי "צו ההרחבה" (פנסיונית חובה במשק).
- ראה תרשים 3.

**תרשים 3: התפלגות תשובות משתתפי הסקר לשאלות 6 ו-7 – מידת המודעות לתחולת הסכם קיבוצי ו/או צו הרחבה**

**של פנסיית חובה במשק**



**2.g. שאלות 7 ו-10 - מודעות ציבור השכירים לתחולת "סעיף 14" לחוק פיצויי פיטורים עליהם**

10. האם אתה "חתום על סעיף 14" במקום עבודתך?  כן חתום  לא חתום  לא יודע

7. האם קיבלת מהמעביד הסכמי / האחרון תנאים סוציאליים לפי "צו הרחבה" ("פנסיית חובה במשק")?  כן  לא  לא יודע

▪ **שאלה 10 - רמת מודעות נמוכה מאוד - ממצאים עיקריים לעניין "חתימה על סעיף 14" במסגרת תנאי ההעסקה:**

↔ 64% מכלל משתתפי הסקר [N=300] לא ידעו אם הם חתומים על סעיף 14 במקום עבודתם. רק 18.3% מכלל המשתתפים סבורים שהם כן חתומים על סעיף 14.

↔ **גובה משכורת ברוטו - פרמטר זה הציג גם את השיעורים הקיצוניים ביותר** (שיעור המשתתפים הגבוה והנמוך ביותר) וגם את הפערים הגדולים ביותר בקטגוריות "כן חתום" ו"לא יודע":

♦ **פער של 20.5% בשיעור תשובות "כן חתום על סעיף 14" - 26.9% מבין המשתתפים שמשכורתם ברוטו מעל 5,000 ₪** [N=175] סבורים שהם חתומים על סעיף 14. לעומת זאת, רק 6.4% מבין המשתתפים שמשכורתם ברוטו מתחת ל-5,000 ₪ [N=125] סברו שהם חתומים על סעיף 14.

♦ **פער של 26.1% בשיעור תשובות "לא יודע" - 79.2% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מתחת ל-5,000 ₪** [N=125] אינם יודעים אם הם חתומים על סעיף 14. לעומת זאת, 53.1% בלבד מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מעל 5,000 ₪ [N=175] אינם יודעים אם הם חתומים על סעיף 14.

↔ **בפרמטר רמת השכלה - פער של 19.2% בשיעור תשובות "לא יודע" - 75% מהמשתתפים שללא השכלה אקדמית** [N=128] לא יודעים אם חתומים על סעיף 14 לעומת 55.8% בלבד מהמשתתפים האקדמאים [N=172] שלא יודעים זאת.

↔ **ממצאים מפתיעים בפרמטר ניסיון מעשי עם פיצויי פיטורים בעבר -**

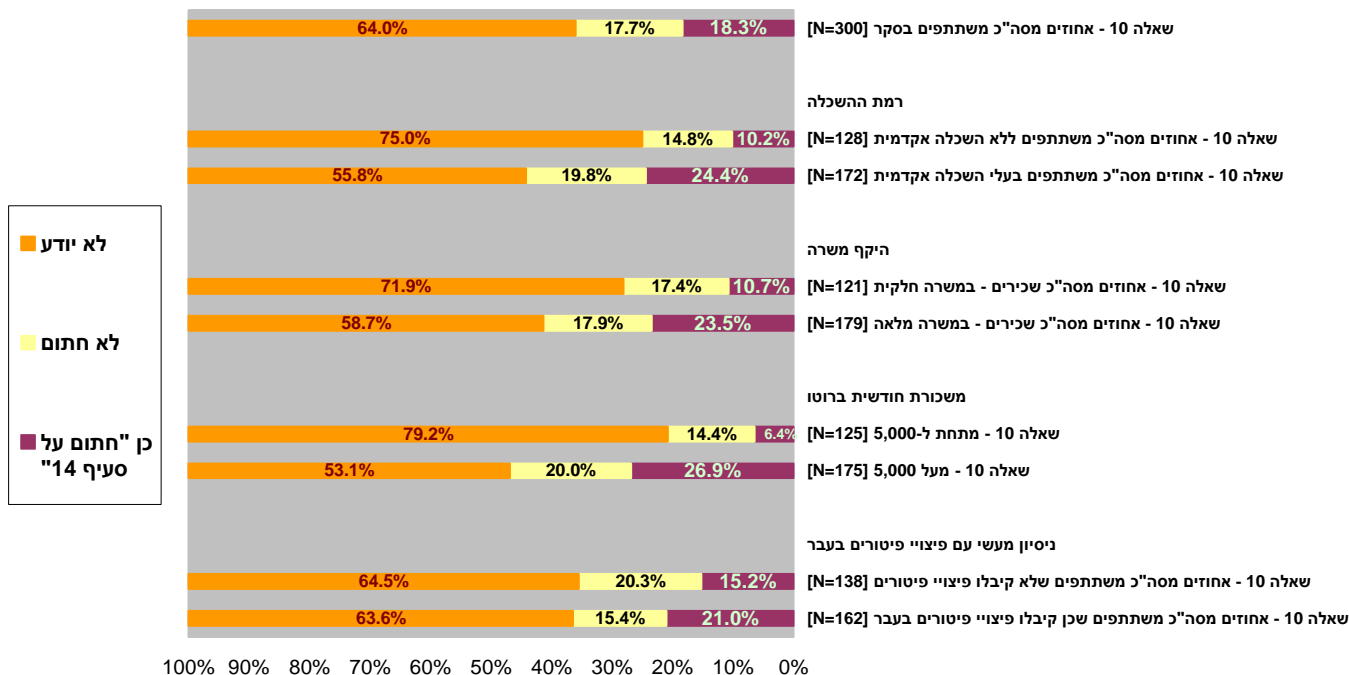
♦ בהנחה שקבלת פיצויי פיטורים בעבר יצרה מודעות מוגברת לעצם קיומו של "סעיף 14" והשלכותיו - ציפנו לראות שיעור נמוך יותר של תשובות "לא יודע" בקרב המשתתפים שקיבלו בעבר פיצויי פיטורים לעומת תשובות המשתתפים שלא קיבלו בעבר פיצויי פיטורים.

♦ ואולם, בפועל, שיעור תשובות "לא יודע" בשתי הקבוצות היה גבוה וכמעט זהה: 64.5% מהמשתתפים שקיבלו פיצויי פיטורים בעבר [N=162], 63.6% מהמשתתפים שלא קיבלו פיצויים [N=138]. משמע, קבלת פיצויי פיטורים בעבר לא הגבירה את המודעות לסעיף 14 הנ"ל.

↔ ראה תרשים 4.

**תרשים 4: התפלגות תשובות משתתפי הסקר לשאלה 10 - מידת המודעות ל"חתימה על סעיף 14" לחוק פיצויי**

**הפיטורים במסגרת תנאי ההעסקה**



■ **שאלות 7+10 – ממצאי הצלבת תשובות המשתתפים שסבורים שהם כן מקבלים תנאים סוציאליים לפי צו**

**ההרחבה של פנסיית חובה במשק [N=110] [שאלה 7] עם תשובותיהם לגבי תחולת סעיף 14 עליהם [שאלה 10]:**

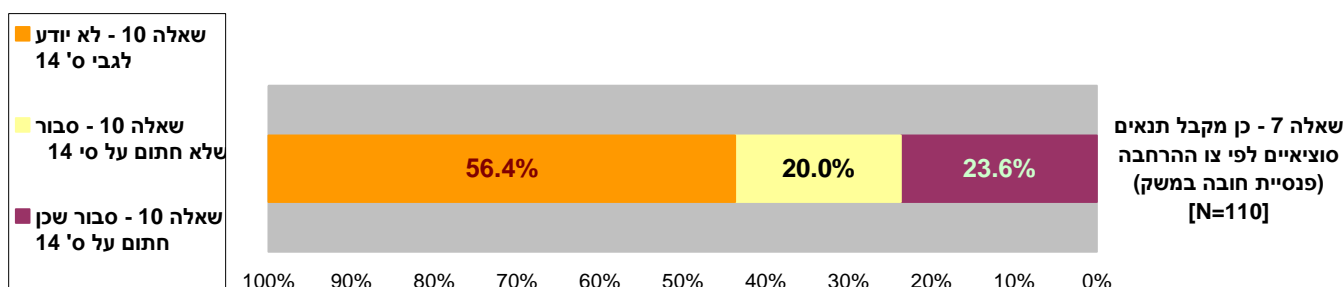
↩ **רק 23.6%** מהמשתתפים שכן מקבלים תנאים לפי צו ההרחבה של פנסיית חובה במשק [N=110] ענו בשאלה 10 שהם כן חתומים על סעיף 14. 20% מהמשתתפים שכן מקבלים תנאים לפי צו ההרחבה [N=110] ענו בשאלה 10 שהם "לא חתומים על ס' 14". 56.4% הנותרים ענו בשאלה 10 "לא יודע" לגבי סעיף 14.

↩ **משמעות הממצאים - חוסר בקיאות בתנאי צו ההרחבה של פנסיית החובה במשק והשלכותיו - למעשה, 76.4%** (20%+56.4%) מהמשתתפים שכן מקבלים תנאים לפי צו ההרחבה [N=110] לא ידעו שבמסגרת צו ההרחבה הנ"ל יש גם תחולה אוטומטית של "סעיף 14" עליהם כך שהם למעשה בבחינת "כן חתומים על סעיף 14".

↩ ראה תרשים 5.

**תרשים 5: התפלגות תשובות משתתפי הסקר לשאלות 7 + 10 - מידת המודעות לתחולה אוטומטית של "סעיף 14"**

**כשמקבלים תנאים סוציאליים לפי צו ההרחבה של פנסיית חובה במשק**



**2.ד. שאלות 8,9,11 - מודעות ציבור השכירים לתנאי ההסדר הפנסיוני שלהם**

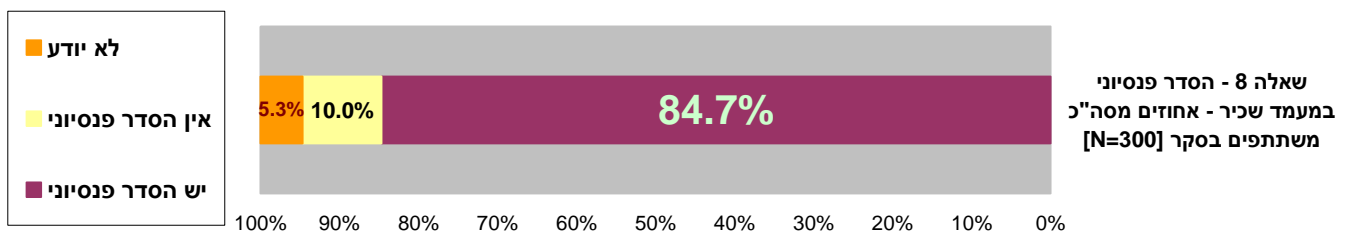
8. האם יש לך הסדר פנסיוני כלשהו (ביטוח מנהלים, קרן פנסיה, קופת גמל) במעמד שכיר (מעבודה כשכיר)?  כן  לא  לא יודע

9. האם אתה יודע איך מתבצע חישוב ההפקדות החודשיות להסדר הפנסיוני הנ"ל שבמעמד שכיר (מי מפריש – אתה ולא המעביד, איזה אחוזים, על איזה רכיבי שכר, לאיזו מטרה)?  כן יודע  לא יודע

11. כמה אחוזים מהמשכורת מפריש עבורך המעביד כל חודש לטובת פיצויי פיטורים?  
 0% - המעביד לא מפריש מראש עבורי  5.5%  6%  8.33%  10%  \_\_\_\_\_%

שאלה 8 - 84.7% מכלל משתתפי הסקר [N=300] סבורים שיש להם הסדר פנסיוני במעמד שכיר, 10% מכלל המשתתפים סבורים שאין להם הסדר פנסיוני במעמד שכיר, 5.3% מכלל המשתתפים אינם יודעים אם יש להם הסדר פנסיוני במעמד שכיר. ראה תרשים 6.

**תרשים 6: התפלגות תשובות משתתפי הסקר לשאלה 8 - מידת המודעות לקיום או היעדר הסדר פנסיוני במעמד שכיר**



שאלה 9 - רק 42.3% מכלל משתתפי הסקר [N=300] סבורים שהם יודעים כיצד מתבצע חישוב הפקדות חודשיות להסדר פנסיוני במעמד שכיר, לרבות: מי מפריש (העובד/המעביד), איזה אחוזים, מאילו רכיבי שכר, ולאילו מטרה. 57.7% מכלל המשתתפים אינו יודע זאת.

**שאלות 8+9 - מבין המשתתפים שהשיבו בשאלה 8:**

↔ **שיש** להם הסדר פנסיוני במעמד שכיר [N=254] - רק 46.9% מהם יודעים את החישוב של ההפקדות להסדר הנ"ל, 53.1% לא יודע את חישוב ההפקדות.

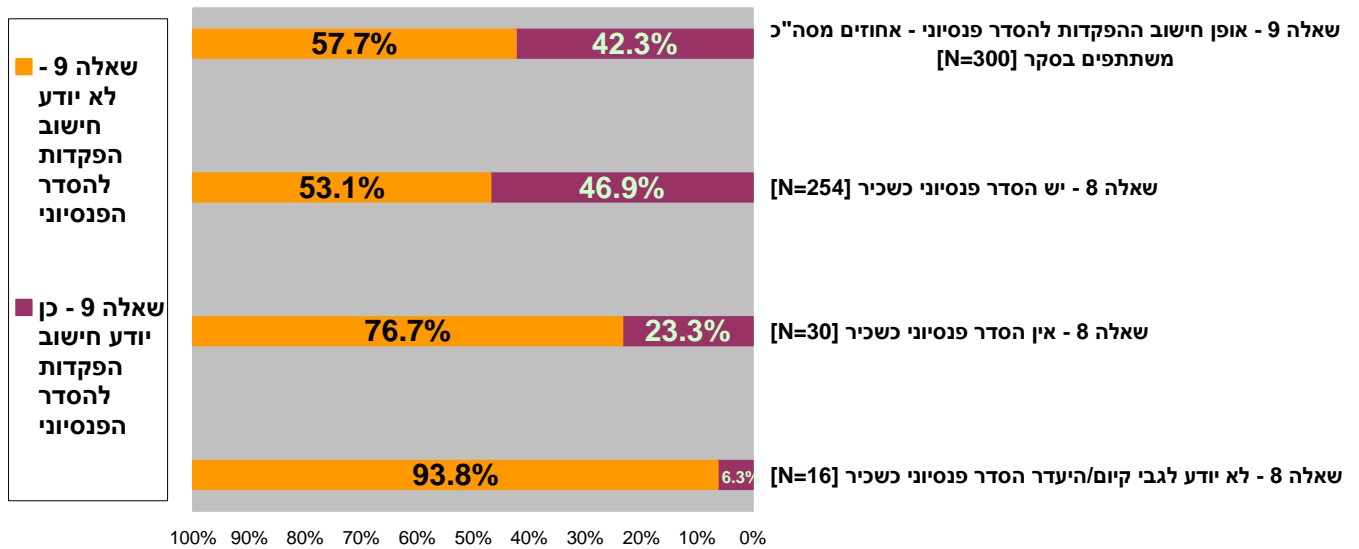
↔ **שאינ** להם הסדר פנסיוני במעמד שכיר [N=30] - רק 23.3% מהם יודעים את החישוב של ההפקדות להסדר הנ"ל, 76.7% לא יודעים את חישוב ההפקדות. [יתכן ומשום שאין להם הסדר פנסיוני כאמור אז הם אינם מודעים או אינם מתעניינים במידע הנוגע לחישוב ההפקדות.]

↔ **שאינם יודעים** אם יש/אין להם הסדר פנסיוני במעמד שכיר [N=16] - רק 6.3% מהם יודעים את החישוב של ההפקדות להסדר הנ"ל, 93.8% לא יודעים את חישוב ההפקדות.

ראה תרשים 7.



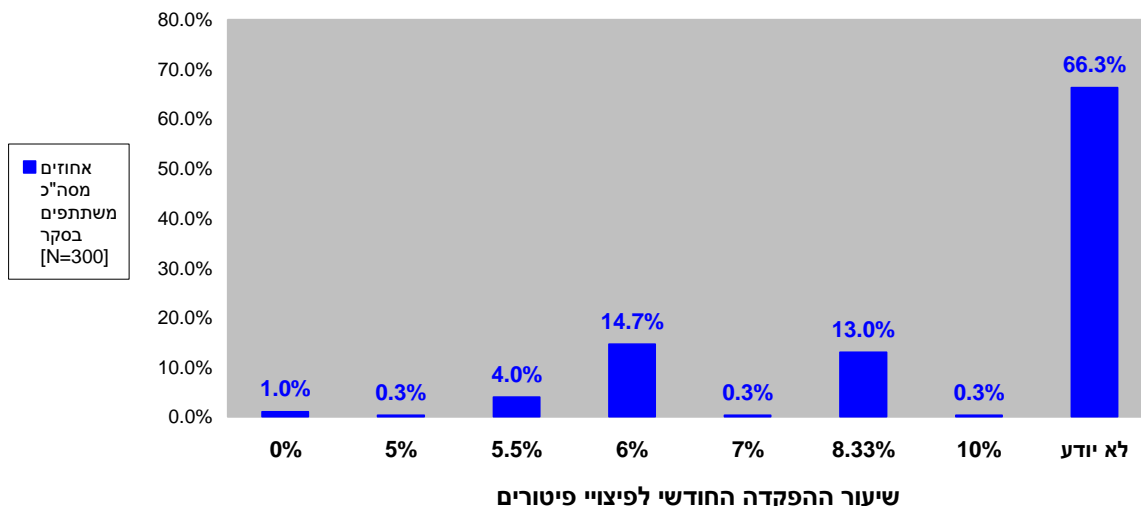
**תרשים 7: התפלגות תשובות משתתפי הסקר לשאלות 8+9 - מודעות למהות ואופן חישוב ההפקדות להסדר פנסיוני במעמד שכיר**



**שאלה 11 – ממצאים עיקריים לגבי תשובות כלל משתתפי הסקר [N=300]:**

- ↔ 66.3% מכלל המשתתפים אינם יודעים מהו שיעור ההפקדה החודשי של המעביד בגין פיצויי הפיטורים.
- ↔ 14.7% מכלל המשתתפים סבורים שהמעביד מפריש 6% בגין פיצויי פיטורים.
- ↔ 13% מכלל המשתתפים סבורים שהמעביד מפריש 8.33% - אמנם מצב כזה הוא אפשרי באופן עקרוני, אך בהיעדר מידע ספציפי לגבי תנאי ההעסקה של המשתתפים הנ"ל לא ניתן לקבוע בוודאות אם אכן זה שיעור ההפקדה עבורם בפועל או שהם רק מאמינים שזה שיעור ההפקדה לאור ידע כללי (משכורת אחת חלקי 12 חודשים = 8.33% מהמשכורת לחודש).
- ↔ תשובות שגויות - 0.3% מהמשתתפים סבורים שהמעביד מפריש 5% בגין פיצויי פיטורים, 4% מהמשתתפים סבורים ששיעור ההפקדה לפיצויים הוא 5.5%, ו-0.3% מהמשתתפים סבורים ששיעור ההפקדה לפיצויים הוא 7%, ו-0.3% מהמשתתפים סבורים ששיעור ההפקדה לפיצויים הוא 10%. יתכן, ומשתתפים אלו מתבלבלים בין שיעור ההפקדה לפיצויי פיטורים לבין שיעורי הפקדה לתגמולים ו/או לקרן השתלמות.
- ↔ ראה תרשים 8.

**תרשים 8: התפלגות תשובות משתתפי הסקר לשאלה 11 - מודעות לשיעורי ההפקדה האפשריים לפיצויי פיטורים**



▪ שאלות 8+11 - מבין המשתתפים שהשיבו בשאלה 11 שהם אינם יודעים מהו שיעור ההפקדה החודשי לפיצויי

פיטורים [N=199]:

↪ למרות של- 81.4% מהמשתתפים הנ"ל [N=199] יש הסדר פנסיוני במעמד שכיר לאור תשובתם בשאלה 8, בפועל הם אינם יודעים מרכיב מאוד מהותי של ההסדר הפנסיוני - מרכיב הפיצויים.

↪ ל- 12.6% מהמשתתפים הנ"ל אין הסדר פנסיוני במעמד שכיר.

↪ 6% מהם לא יודעים אם יש/אין להם הסדר כאמור.

↪ ראה תרשים 9.

▪ שאלות 9+11 - מבין המשתתפים שהשיבו בשאלה 11 שהם אינם יודעים מהו שיעור ההפקדה החודשי לפיצויי

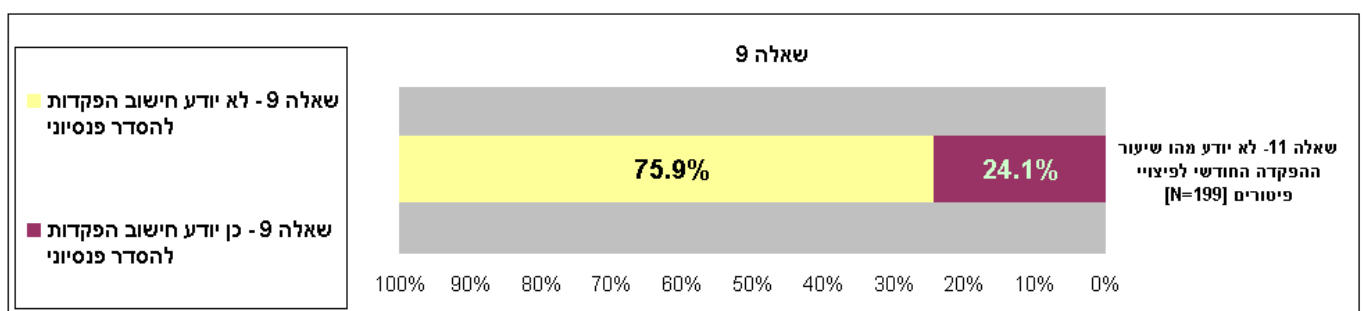
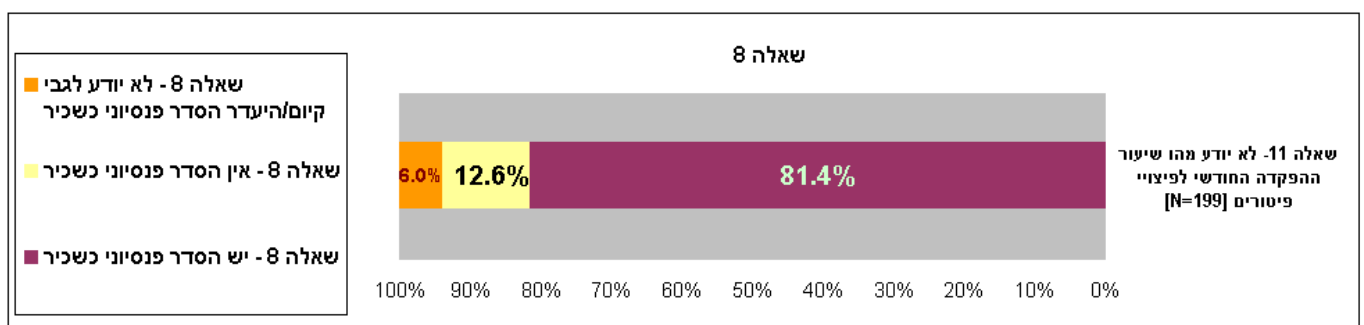
פיטורים [N=199]:

↪ 24.1% מהמשתתפים הנ"ל [N=199] סימנו לפני כן בשאלה 9 שהם כן יודעים את מהות ואופן חישוב ההפקדות החודשיות להסדר פנסיוני במעמד שכיר, אך בפועל בשאלה 11 הסתבר שהם אינם יודעים מרכיב מאוד מהותי בהפקדות הנ"ל - מרכיב הפיצויים. הדבר מטיל ספק גם במידת בקיאותם הלכה למעשה בשאר רכיבי ההפקדות החודשיות.

↪ 75.9% מהמשתתפים הנ"ל סימנו לפני כן בשאלה 9 שאינם יודעים את חישוב ההפקדות הנ"ל ואכן בשאלה 11 הם הוכיחו שאינם יודעים זאת.

↪ ראה תרשים 9.

**תרשים 9: התפלגות המשתתפים שהשיבו "לא יודע" לגבי שיעור ההפקדה החודשי לפיצויי פיטורים בשאלה 11 - בהתאם לתשובותיהם בשאלות 8 (הסדר פנסיוני במעמד שכיר) ו-9 (חישוב ההפקדות להסדר הפנסיוני)**



### 3. ממצאי שאלון ידע כללי בתחום פיצויי פיטורים (שאלות 12-21)

#### 3.א. סקירה כללית של ממצאי שאלון ידע כללי

שאלות 12-21 בחלק ג' בשאלון הסקר בחנו את הידע הכללי של השכיר בסוגיות מתחום פיצויי פיטורים:

- זכאות לפיצויים במקרה של פיטורים (שאלה 12).
- קיומה של התפטרות שעשויה לזכות בפיצויים (שאלה 13).
- חישוב פיצויי פיטורים סטטוטוריים (שאלות 14-16).
- מסלול חלופי של זכאות וחישוב פיצויי פיטורים - סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים (שאלות 17-21).

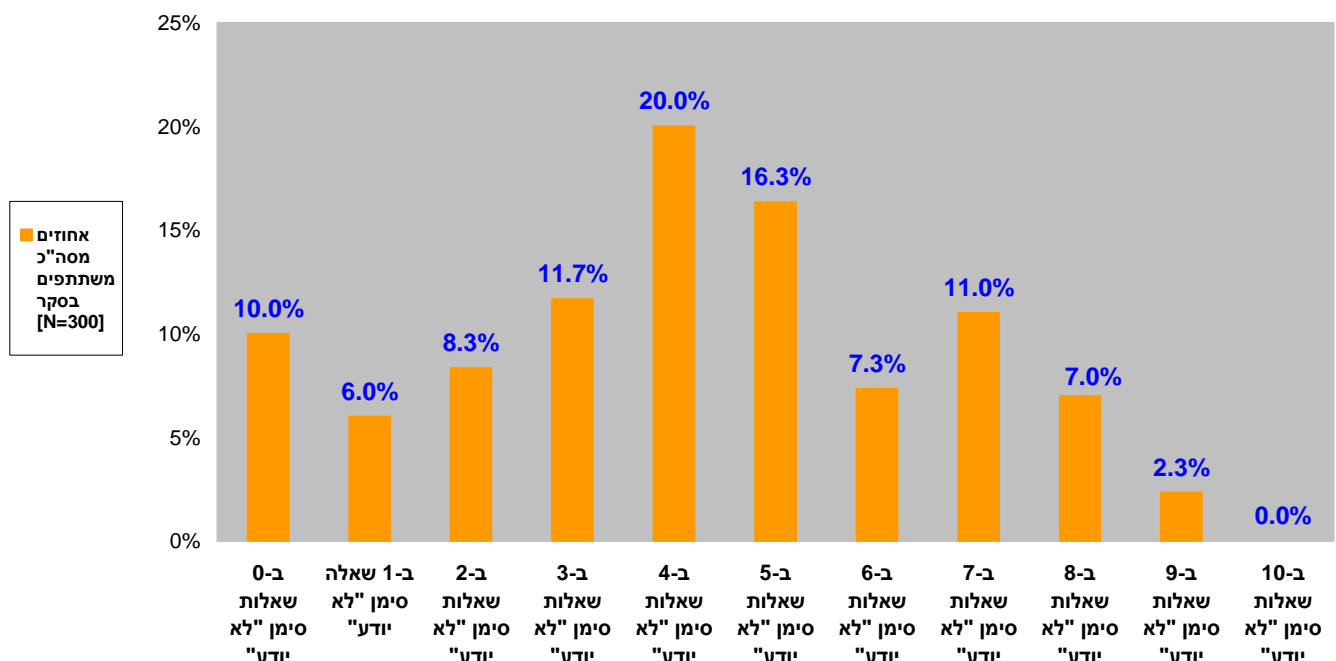
בניגוד לשאלון התעסוקתי, בשאלון הידע הכללי ניתן לבדוק את נכונות התשובות של המשתתפים. לכן, יש חשיבות לכל התשובות: תשובות "לא יודע", תשובות נכונות, ותשובות שגויות.

#### מספר תשובות "לא יודע" למשתתף - בתרשים 10 להלן מוצגת התפלגות משתתפי הסקר [N=300] לפי מספר

תשובות "לא יודע" שהם סימנו בשאלון הידע הכללי (סה"כ 10 שאלות). רק 10% מהמשתתפים נקטו עמדה כלשהי (סימנו תשובה שהייתה נכונה או שגויה) בכל השאלות (0 פעמים "לא יודע"). 26% מהמשתתפים סימנו בין 1 ל-3 פעמים "לא יודע" בשאלות. 36.33% מהמשתתפים סימנו 4-5 פעמים "לא יודע" בשאלות. 27.67% מהמשתתפים סימנו בין 6 ל-9 פעמים "לא יודע" בשאלות, משמע הם לא ידעו לענות על 60%-90% משאלות הידע הכללי.

שאלונים של משתתפים שסימנו "לא יודע" בכל שאלות הידע הכללי לא נכללו בתוצאות הסקר, ולכן מוצג ש-0% מהמשתתפים סימנו בכל 10 השאלות "לא יודע".

#### תרשים 10: התפלגות משתתפי הסקר לפי מספר תשובות "לא יודע" בשאלון הידע הכללי שבשאלות 12-21 (10 שאלות)

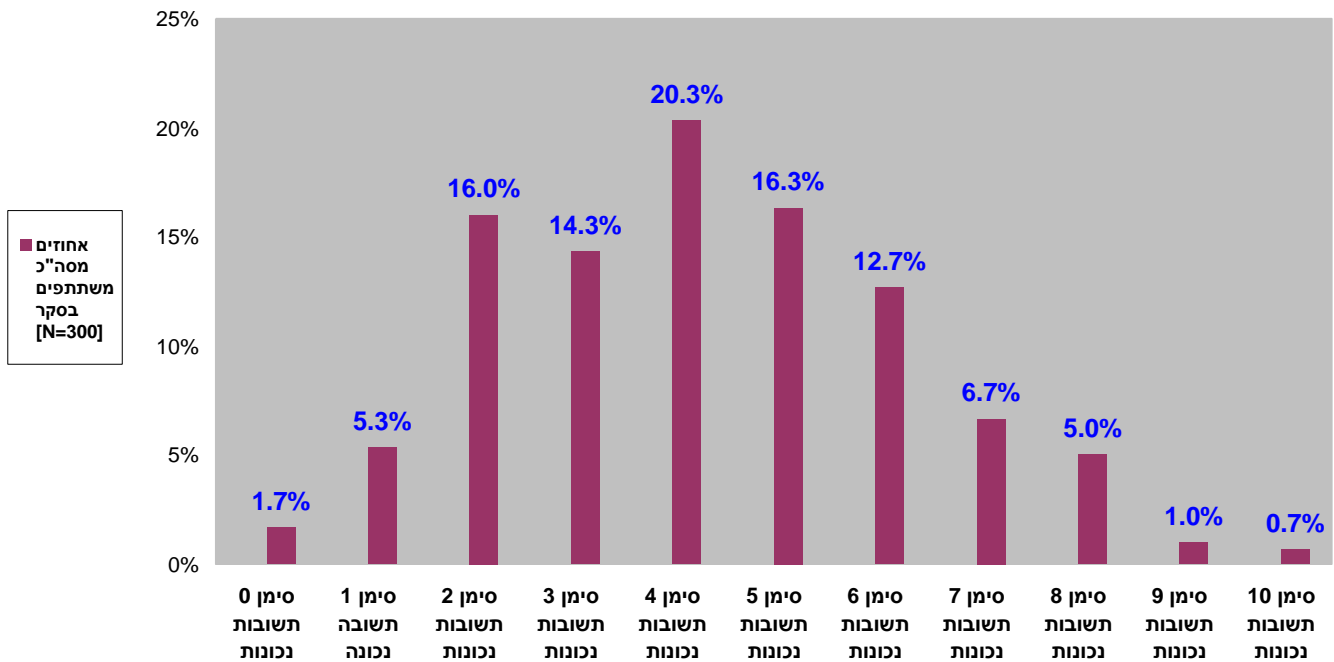


**מספר תשובות נכונות למשתתף** - בתרשים 11 להלן מוצגת התפלגות משתתפי הסקר [N=300] לפי מספר התשובות

הנכונות שהם סימנו בשאלון הידע הכללי (סה"כ 10 שאלות). אצל 1.7% מהמשתתפים לא היו (0) תשובות נכונות. 5.3% מהמשתתפים סימנו רק תשובה נכונה אחת. 30.3% מהמשתתפים סימנו 1-2 תשובות נכונות. 20.3% מהמשתתפים סימנו 4 תשובות נכונות. 29% מהמשתתפים סימנו 5-6 תשובות נכונות.

רק 11.7% מהמשתתפים סימנו 7-8 תשובות נכונות, משמע הם התמצאו ב- 70%-80% מהחומר עליו נשאלו בשאלון הידע הכללי. 1.7% מהמשתתפים סימנו 9-10 תשובות נכונות והפגינו בקיאות גבוהה ב-90%-100% מהחומר עליו נשאלו בשאלון הידע הכללי.

**תרשים 11: התפלגות משתתפי הסקר לפי מספר תשובות נכונות בשאלון הידע הכללי שבשאלות 12-21 (10 שאלות)**



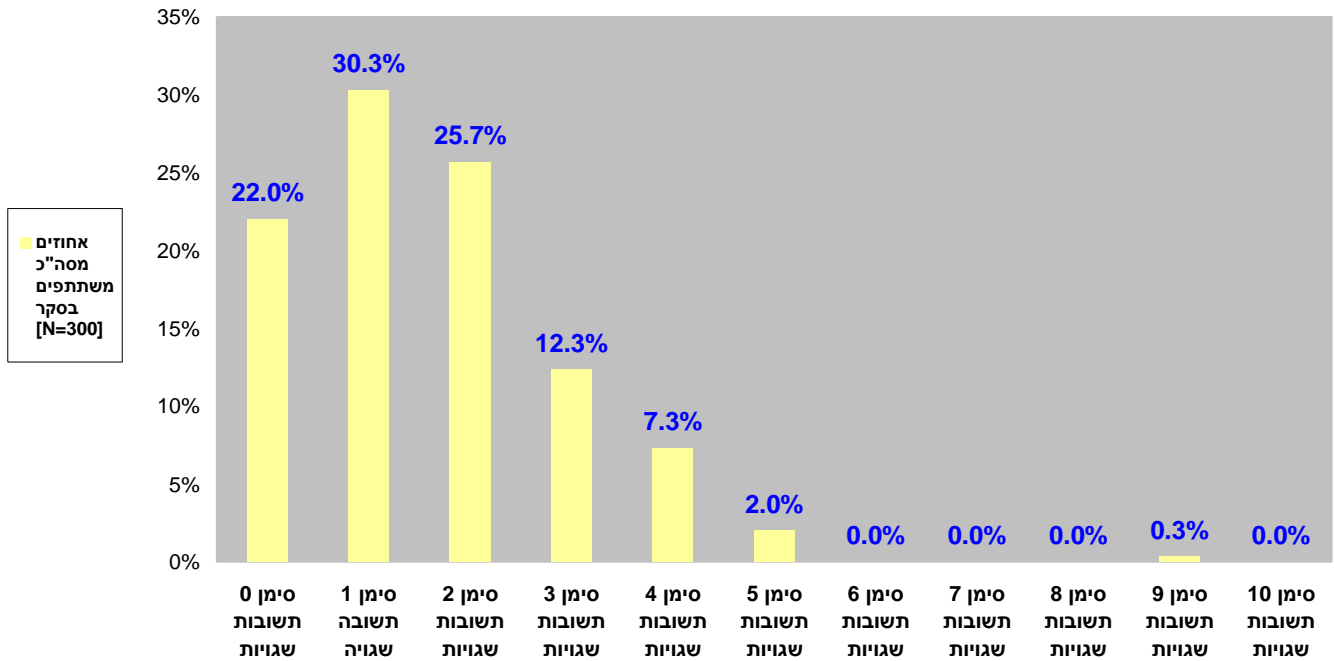
**מספר תשובות שגויות למשתתף** - בתרשים 12 להלן מוצגת התפלגות משתתפי הסקר [N=300] לפי מספר

התשובות השגויות שהם סימנו בשאלון הידע הכללי (סה"כ 10 שאלות). 22% מהמשתתפים לא סימנו בכלל תשובות שגויות. 56% מהמשתתפים סימנו 1-2 תשובות שגויות. 19.6% מהמשתתפים סימנו 3-4 תשובות שגויות, משמע הם טעו ב-30%-40% מהחומר עליו נשאלו. רק 2% מהמשתתפים סימנו 5 תשובות שגויות.

נתונים אלו חושפים את המשתתפים, שאינם מודעים לכך שהם אינם בקיאים בחומר עליו נשאלו בשאלון הידע הכללי. המשתתפים הנ"ל סברו שהם מסמנים תשובה נכונה על פי הידע שלהם, והם גם הפגינו ביטחון עצמי בתשובתם בכך שנקטו עמדה ולא הסתפקו בלסמן "לא יודע", אך בפועל מסתבר שהם טעו. ממצא זה מדאיג יותר מתשובות "לא יודע", משום שסביר להניח שהמשתתפים שמודעים לכך שהם לא מתמצאים בחומר יחפשו בעת הצורך מידע רלבנטי. לעומת זאת, המשתתפים שטעו כלל לא מודעים לכך שהם בעצם לא יודעים או לא מבינים נכון את הסיטואציה. לכן, יתכן שבעת הצורך הם לא יתייעצו ולא יחפשו מידע נוסף וכפועל יוצא הם לא ימצו את מלוא זכויותיהם שלפי דין.

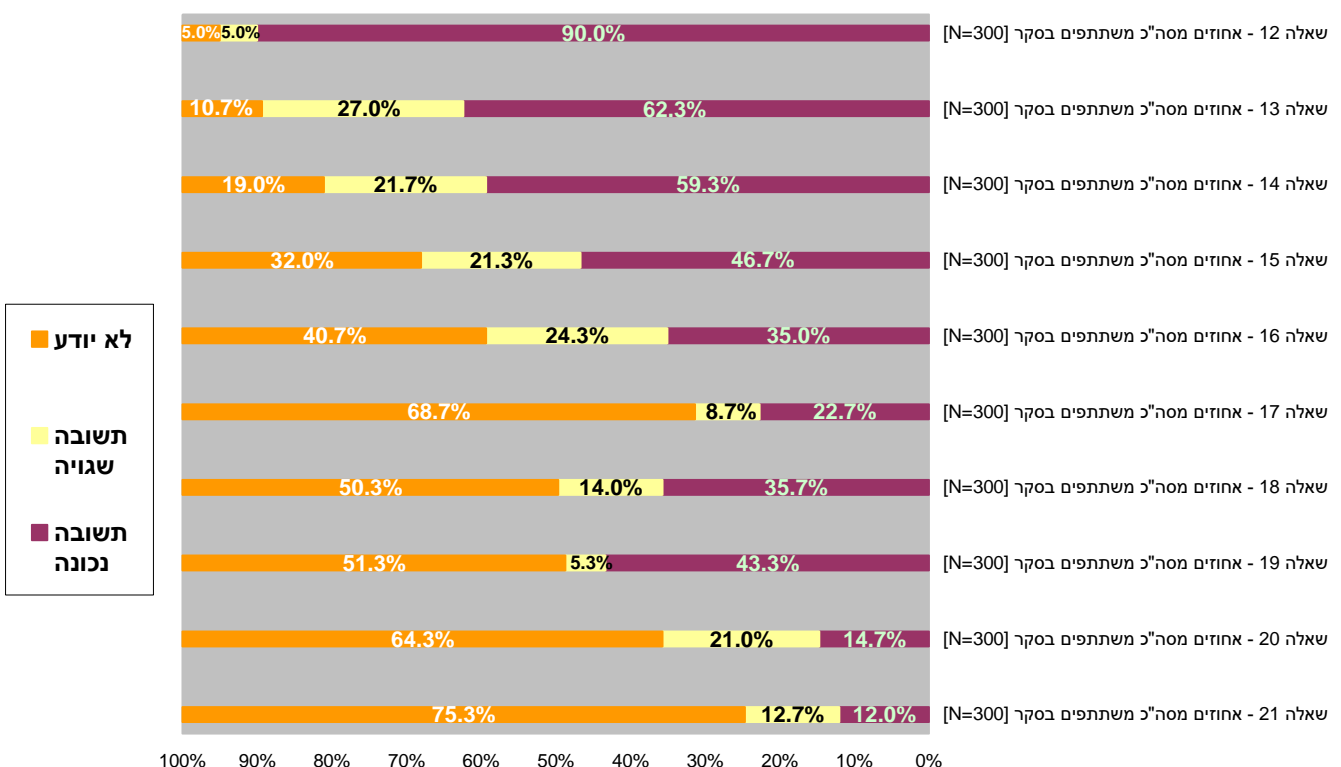
יש לשים לב, שמיעוט התשובות השגויות - במיוחד לגבי 0 תשובות שגויות או מעל 5 תשובות שגויות - אינו מעיד בהכרח על רמת ידע גבוהה אצל המשתתפים. זאת מאחר, ויתכן והמשתתפים העדיפו לסמן "לא יודע" מאשר לענות על שאלה שהם לא בטוחים לגבי התשובה ועשויים לטעות.

**תרשים 12: התפלגות משתתפי הסקר לפי מספר תשובות שגויות נכונות בשאלון הידע הכללי שבשאלות 12-21 (10 שאלות)**



**התפלגות תשובות המשתתפים לכל שאלה בנפרד** - בתרשים 13 להלן מוצגת התפלגות תשובות משתתפי הסקר [N=300] בנפרד לכל אחת מהשאלות 12-21 שבשאלון הידע הכללי. ניתן לראות, שכל שמתקדמים בשאלות ורמת הקושי שלהן עולה - שיעור המשתתפים שענו תשובה נכונה הולך ופוחת, ושיעור המשתתפים שסימן "לא יודע" הולך וגדל. [ראה בהמשך התייחסות מפורטת נפרדת לממצאים של כל שאלה].

**תרשים 13: תמצית מאפייני התפלגות תשובות משתתפי הסקר לשאלון הידע הכללי - שאלות 12-21 (10 שאלות)**



**3.ב. שאלה 12 - מודעות ציבור השכירים לזכויות לפיצויים במקרה הבסיסי של פיטורי עובד**

12. לפי חוק פיצויי פיטורים, מי שעבד שנה אחת ברציפות אצל מעביד אחד -  נכון  לא נכון  לא יודע  ופוטור, זכאי לקבל מהמעביד שפיטר אותו פיצויי פיטורים.

למרות שציפינו מכלל המשתתפים בסקר [N=300] להכיר היטב את המצב הבסיסי שמזכה בפיצויי פיטורים, הופתענו לגלות שרק 90% מהמשתתפים ידעו שפיטורים אחרי שנת עבודה רצופה מזכים בפיצויי פיטורים וענו תשובה נכונה. 5% ממשתתפי הסקר אמנם סברו שהם יודעים את התשובה אך בפועל סימנו תשובה שגויה. 5% ממשתתפי הסקר סימנו שהם לא יודעים.

**ממצאים עיקריים בבדיקת שיעור תשובות נכונות של המשתתפים לפי פרמטרים שונים:**

↔ **ניסיון מעשי עם קבלת פיצויי פיטורים בעבר - פער של 12.4% בשיעור התשובות הנכונות** – מבין כלל הפרמטרים, פרמטר זה הציג גם את השיעורים הקיצוניים ביותר וגם את הפער הגדול ביותר: 95.7% מהמשתתפים שכן קיבלו פיצויי פיטורים בעבר [N=162] לעומת 83.3% מהמשתתפים שלא קיבלו פיצויי פיטורים בעבר [N=138].

↔ **רמת השכלה - פער של 7.1% בשיעור התשובות הנכונות** – 93% מהמשתתפים האקדמאים [N=172] לעומת 85.9% מהמשתתפים שללא השכלה אקדמית [N=128].

↔ **גובה משכורת ברוטו - פער של 6.2% בשיעור התשובות הנכונות** – 92.6% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מעל 5,000 ₪ [N=175] לעומת 86.4% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מתחת ל-5,000 ₪ [N=125].

**ממצאים עיקריים בבדיקת שיעור תשובות שגויות של המשתתפים לפי פרמטרים שונים:**

↔ **ניסיון מעשי עם קבלת פיצויי פיטורים בעבר - פער של 8.2% בשיעור התשובות השגויות** – מבין כלל הפרמטרים, פרמטר זה הציג גם את השיעורים הקיצוניים ביותר וגם את הפער הגדול ביותר: 9.4% שלא קיבלו פיצויי פיטורים בעבר [N=138] לעומת 1.2% בלבד מהמשתתפים שכן קיבלו פיצויי פיטורים בעבר [N=162].

**ממצאים עיקריים בבדיקת שיעור תשובות "לא יודע" של המשתתפים לפי פרמטרים שונים:**

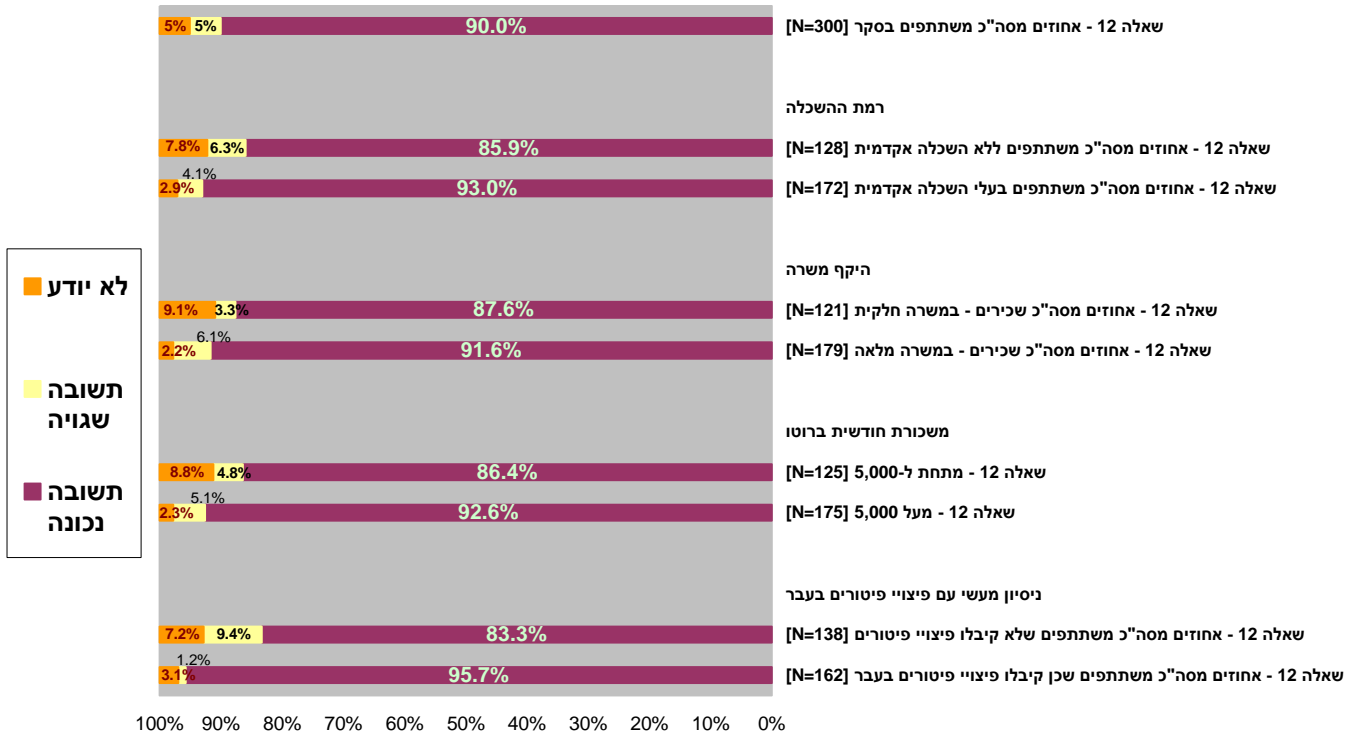
↔ **היקף משרה - פער של 6.9% בשיעור תשובות "לא יודע"** – מבין כלל הפרמטרים, פרמטר זה הציג גם את השיעורים הקיצוניים ביותר וגם את הפער הגדול ביותר: 9.1% מהשכירים במשרה חלקית [N=121] לעומת 2.2% מהשכירים שבמשרה מלאה [N=179].

↔ **גובה משכורת ברוטו - פער של 6.5% בשיעור תשובות "לא יודע"** – 8.8% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מתחת ל-5,000 ₪ [N=125] לעומת 2.3% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מעל 5,000 ₪ [N=175].

ראה תרשים 14.

**תרשים 14: התפלגות תשובות משתתפי הסקר לשאלה 12 – מידת המודעות למקרה הבסיסי של זכאות לפיצויים בגין**

**פיטורי עובד לאחר שנת עבודה רצופה**



**3.ג. שאלה 13 - מודעות ציבור השכירים לאפשרות של התפטרות המזכה בפיצויי פיטורים**

13. לפי חוק פיצויי פיטורים, **עובד שהתפטר בעצמו - תמיד לא זכאי לפיצויי**  נכון  **לא נכון**  **לא יודע**   
 פיטורים, משום שהיוזמה לסיום יחסי העבודה לא הייתה של המעביד.

רק 62.3% מכלל משתתפי הסקר [N=300] ידעו שגם סיום יחסי עובד-מעביד ביוזמת העובד (התפטרות) עשוי במקרים מסוימים לזכות את העובד בפיצויי פיטורים. שיעור גבוה של תשובות שגויות - 27% ממשתתפי הסקר סברו שהם יודעים את התשובה אך בפועל סימנו תשובה שגויה לפיה התפטרות תמיד לא מזכה בפיצויי פיטורים. 10.7% ממשתתפי הסקר סימנו שהם לא יודעים.

**מצאים עיקריים בבדיקת תשובות המשתתפים לפי פרמטרים שונים:**

↔ **גובה משכורת ברוטו - פער של 9.5% בשיעור התשובות הנכונות, פער של 7.2% בשיעור**

**התשובות השגויות** – מבין כלל הפרמטרים, פרמטר זה הציג גם את השיעורים הקיצוניים ביותר וגם את הפערים הגדולים ביותר בקטגוריית התשובות הנכונות ובקטגוריית התשובות השגויות:

♦ **תשובות נכונות** – 66.3% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מעל 5,000 ₪ [N=175] לעומת 56.8% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מתחת ל-5,000 ₪ [N=125].

♦ **תשובות שגויות** – 31.2% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מתחת ל-5,000 ₪ [N=125] לעומת 24% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מעל 5,000 ₪ [N=175].

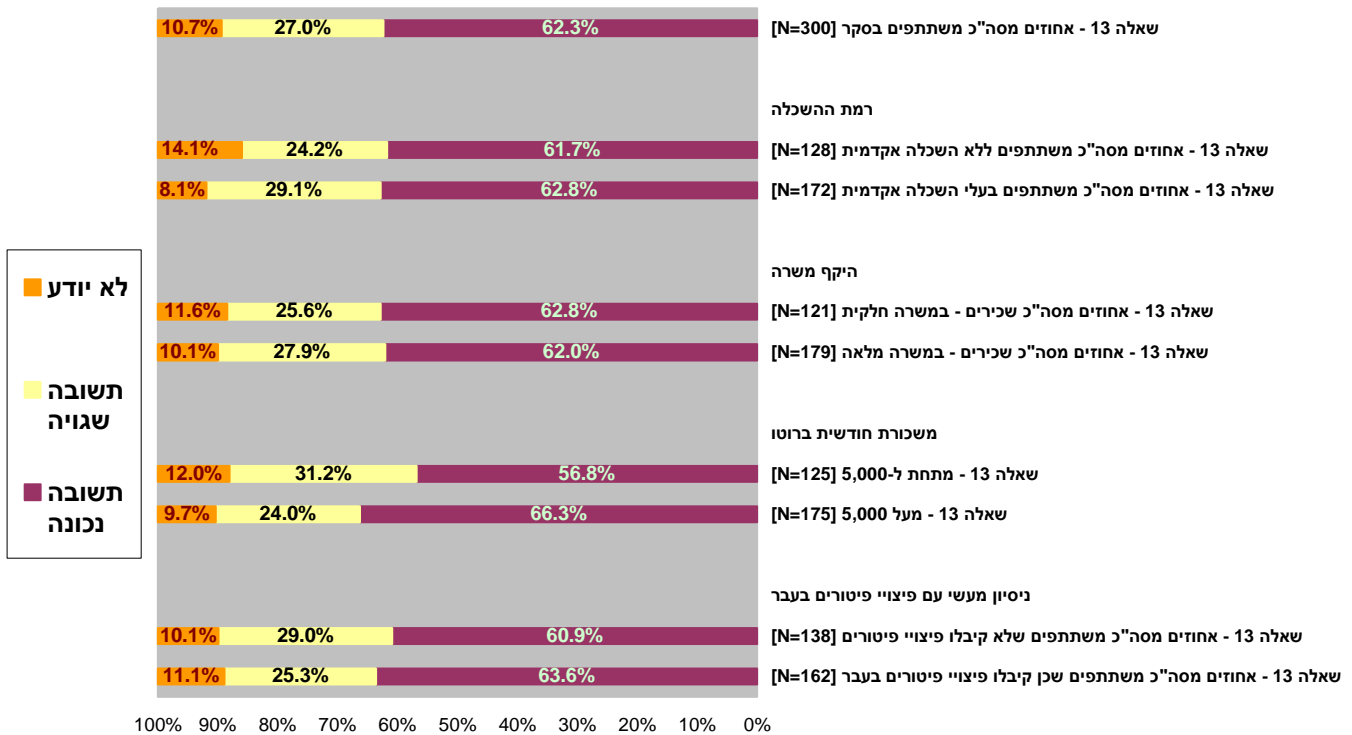
↔ **רמת השכלה - פער של 6% בשיעור תשובות "לא יודע"** – פרמטר זה הציג גם את השיעורים

הקיצוניים ביותר וגם את הפער הגדול ביותר: 14.1% מהמשתתפים שללא השכלה אקדמית [N=128] לעומת 8.1% מהמשתתפים האקדמאים [N=172].

ראה תרשים 15.

**תרשים 15: התפלגות תשובות משתתפי הסקר לשאלה 13 – מידת המודעות לאפשרות של זכאות לפיצויי פיטורים גם**

**במקרים מסוימים של התפטרות העובד**



**ד.3. שאלה 14 - מודעות ציבור השכירים לחישוב פיצויי הפיטורים הסטטוטוריים**

14. לפי חוק פיצויי פיטורים, הנוסחה הכללית של גובה תשלום פיצויי הפיטורים  נכון  לא נכון  לא יודע  היא: גובה המשכורת האחרונה כפול מספר שנות העבודה (ותק).

רק 59.3% מכלל משתתפי הסקר [N=300] ידעו שהנוסחה הכללית לפי חוק פיצויי פיטורים לחישוב הפיצויים לעובד במשכורת היא גובה המשכורת האחרונה כפול מספר שנות העבודה (ותק). שיעור גבוה של תשובות שגויות - 21.7% ממשתתפי הסקר סברו שהם יודעים את התשובה אך בפועל סימנו תשובה שגויה (יתכן שהדבר נובע מכך, שהמשתתפים מתבלבלים עם נוסחאות חישוב אחרות המתייחסות לעובד שעתי/יומי וכד'). 19% ממשתתפי הסקר סימנו שהם לא יודעים.

**ממצאים עיקריים בבדיקת שיעור תשובות נכונות של המשתתפים לפי פרמטרים שונים:**

↵ **גובה משכורת ברוטו - פער של 15.3% בשיעור התשובות הנכונות** – פרמטר זה הציג גם את השיעורים הקיצוניים ביותר וגם את הפער הגדול ביותר: 65.7% מבין המשתתפים שמשכורתם ברוטו מעל 5,000 נה לעומת 50.4% בלבד מבין המשתתפים שמשכורתם ברוטו מתחת ל-5,000 [N=125].

↵ **רמת השכלה - פער של 13.5% בשיעור התשובות הנכונות** – 65.1% מבין המשתתפים האקדמאים [N=172] לעומת 51.6% בלבד מבין המשתתפים שללא השכלה אקדמית [N=128].



**ממצאים עיקריים בבדיקת שיעור תשובות "לא יודע" של המשתתפים לפי פרמטרים שונים:**

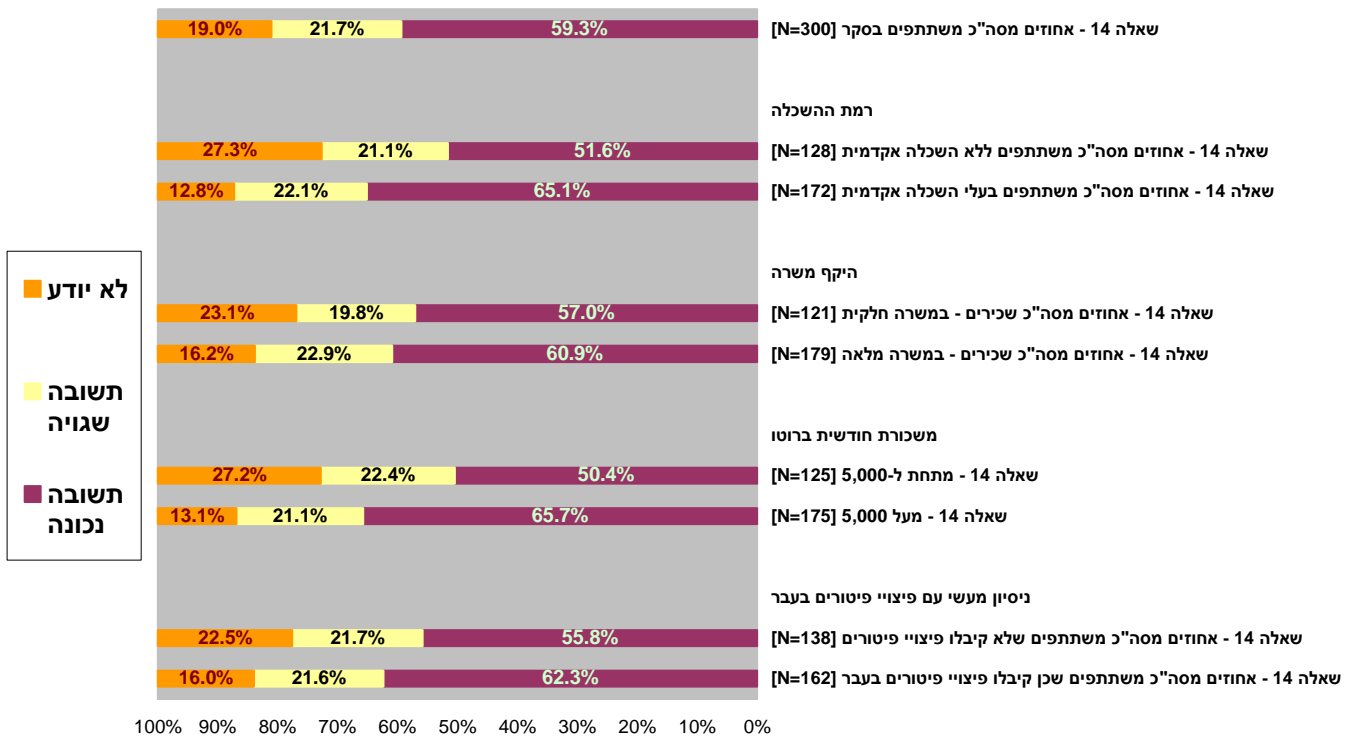
רמת השכלה - פער של 14.5% בשיעור תשובות "לא יודע" - פרמטר זה הציג גם את השיעורים הקיצוניים ביותר וגם את הפער הגדול ביותר: 27.3% מהמשתתפים שללא השכלה אקדמית [N=128] לעומת 12.8% מהמשתתפים האקדמאים [N=172].

גובה משכורת ברוטו - פער של 14.1% בשיעור תשובות "לא יודע" - 27.2% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מתחת ל-5,000 ₪ [N=125] לעומת 13.1% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מעל 5,000 ₪ [N=175].

ראה תרשים 16.

**תרשים 16: התפלגות תשובות משתתפי הסקר לשאלה 14 - מידת המודעות לנוסחת חישוב פיצויי הפיטורים לעובד**

**במשכורת בהתאם לחוק פיצויי פיטורים (פיצויים סטטוטוריים)**



**3.ה. שאלות 15 ו-16 - מודעות ציבור השכירים לרכיבי השכר שרלבנטיים ל"שכר הקובע" לפי חוק פיצויי פיטורים**

15. פיצויי פיטורים מחושבים על בסיס שכר נטו שנכנס לחשבון הבנק.  נכון  לא נכון  לא יודע
16. פיצויי פיטורים מחושבים על בסיס שכר ברוטו - כולל כל סוגי רכיבי השכר וכל תוספות השכר.  נכון  לא נכון  לא יודע

**רמת בקיאות נמוכה מאוד בעניין זה שהוא בעל השפעה מהותית על גובה הפיצויים שיתקבל בפועל -**

שאלה 15 - רק 46.7% מכלל משתתפי הסקר [N=300] השיבו תשובות נכונות וידעו שפיצויי הפיטורים אינם מחושבים על בסיס השכר נטו. 32% מהמשתתפים סימנו שאינם יודעים.

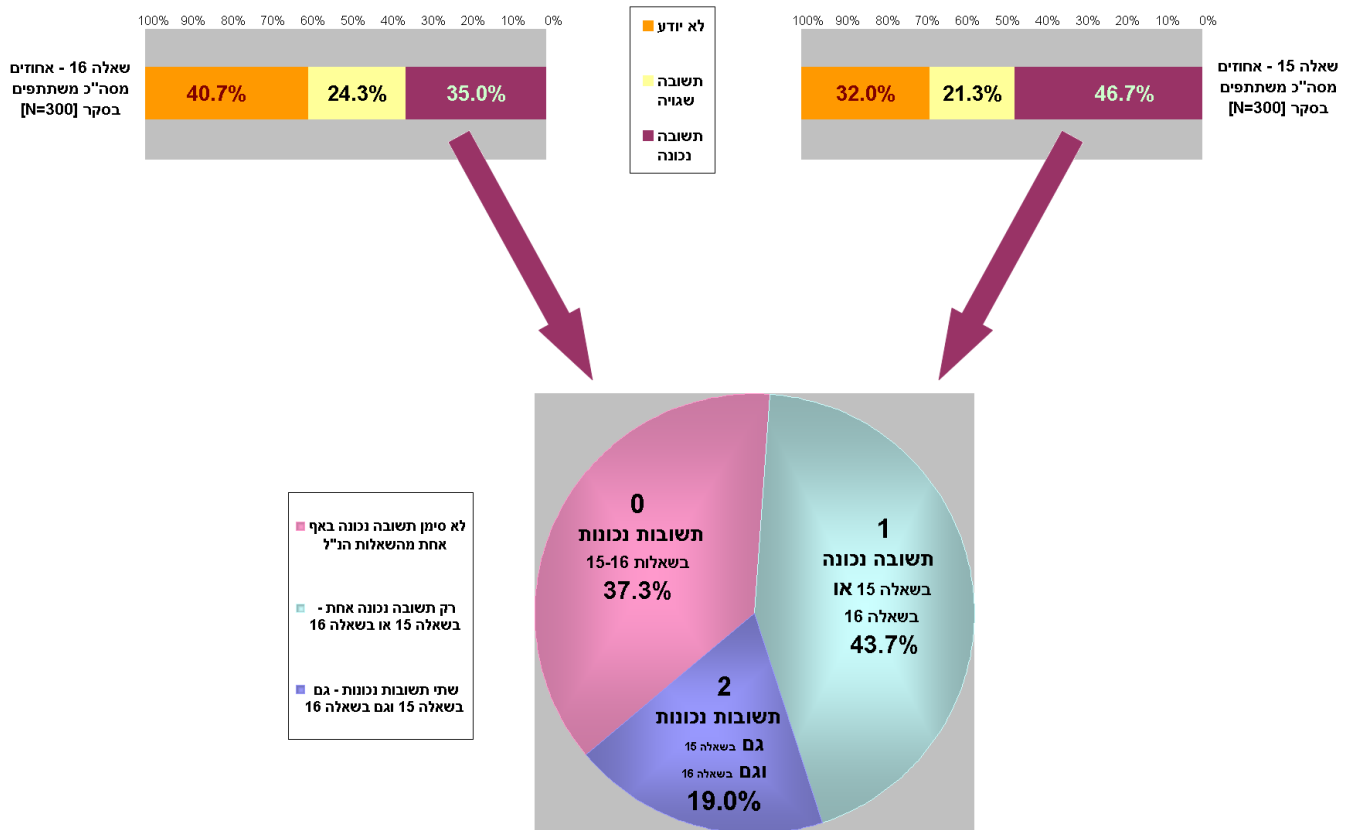
שאלה 16 - רק 35% מכלל משתתפי הסקר [N=300] השיבו תשובות נכונות וידעו שהפיצויים אינם מחושבים על בסיס שכר ברוטו שכולל את כל רכיבי השכר וכל תוספות השכר. משמע, ידעו שישנם רכיבי שכר שלא נכללים בחישוב פיצויי הפיטורים. 40.7% מהמשתתפים סימנו שאינם יודעים.

ראה תרשים 17.

- שאלות 15+16 - ממצא מדאיג נוסף הוא שרק 19% מכלל משתתפי הסקר [N=300] השיבו תשובות נכונות במצטבר בשתי השאלות 15 ו-16 וידעו שפיצויי הפיטורים אינם מחושבים לא על שכר נטו וגם לא על כל השכר ברוטו. 43.7% מכלל משתתפי הסקר השיבו תשובה נכונה רק באחת מהשאלות 15 או 16, ואילו 37.3% מכלל המשתתפים השיבו תשובה שגויה או "לא ידעו" בשאלות 15 ו-16. ראה תרשים 17.

**תרשים 17: שאלות 15-16 – מידת המודעות לרכיבי השכר שנכללים בחישוב פיצויי הפיטורים -**

התפלגות תשובות משתתפי הסקר לכל שאלה בנפרד [חלק עליון בתרשים]  
והתפלגות התשובות הנכונות לשתי השאלות במצטבר [חלק תחתון בתרשים]



**שאלה 15 - ממצאים עיקריים בבדיקת שיעור תשובות נכונות של המשתתפים לפי פרמטרים שונים:**

- גובה משכורת ברוטו - פער של 27.9% בשיעור התשובות הנכונות – 58.3% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מעל 5,000 ₪ [N=175] לעומת 30.4% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מתחת ל-5,000 ₪ [N=125].
- רמת השכלה - פער של 22.8% בשיעור התשובות הנכונות – 56.4% מהמשתתפים האקדמאים [N=172] לעומת 33.6% מהמשתתפים שללא השכלה אקדמית [N=128].
- היקף משרה - פער של 14.5% בשיעור התשובות הנכונות – 52.5% מהמשתתפים השכירים שבמשרה מלאה [N=179] לעומת 38% מהמשתתפים השכירים שבמשרה חלקית [N=121].

**שאלה 16 - ממצאים עיקריים בבדיקת שיעור תשובות נכונות של המשתתפים לפי פרמטרים שונים:**

- רמת השכלה - פער של 10.6% בשיעור התשובות הנכונות – 39.5% מהמשתתפים האקדמאים [N=172] לעומת 28.9% מהמשתתפים שללא השכלה אקדמית [N=128].

▪ **שאלות 15-16 - ממצאים עיקריים בבדיקת שיעור תשובות "לא יודע" של המשתתפים לפי פרמטרים שונים:**

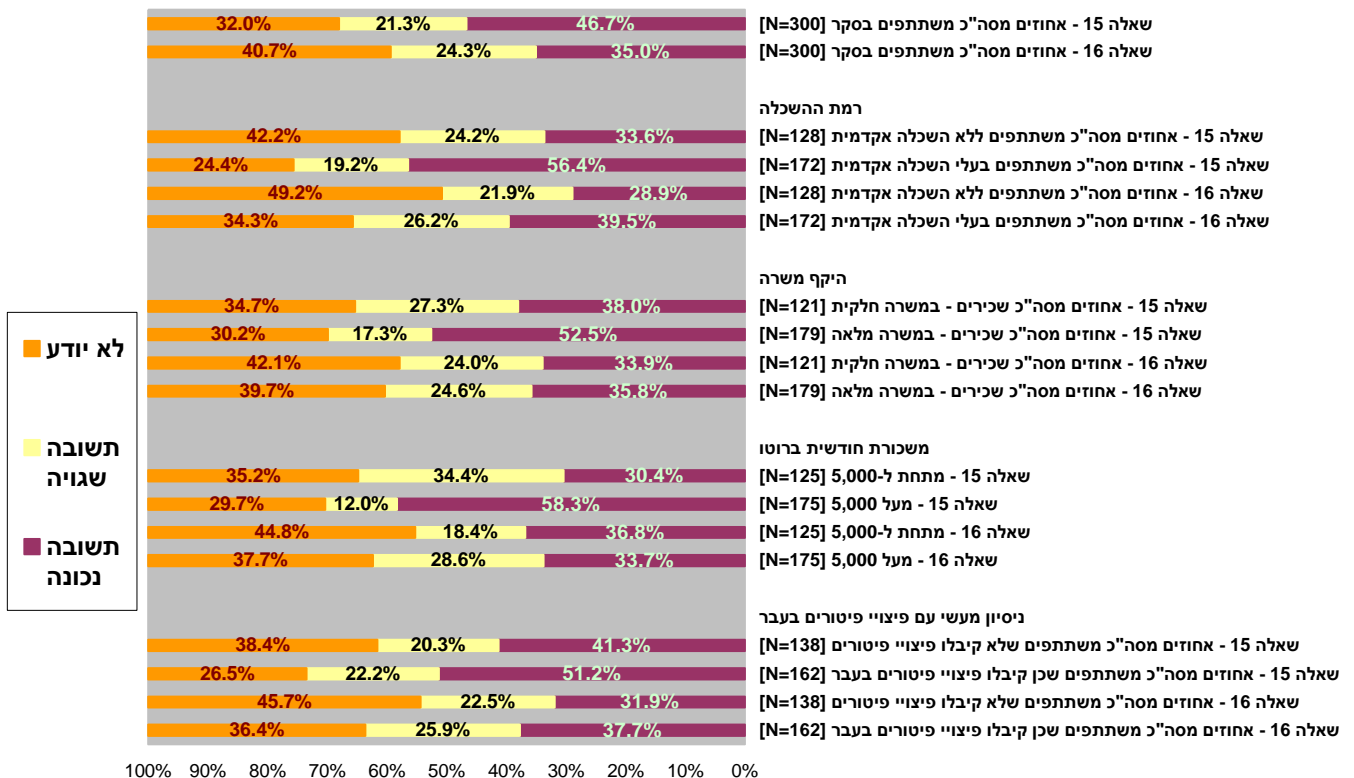
↵ **רמת השכלה - פער של 17.8% ו- 14.9% בשיעור תשובות "לא יודע" בשאלות 15 ו-16, בהתאמה -**

פרמטר זה הציג בשאלות 15 ו-16 גם את השיעורים הקיצוניים ביותר וגם את הפער הגדול ביותר: **שאלה 15** – 42.2% מהמשתתפים שללא השכלה אקדמית [N=128] לעומת 24.4% מהמשתתפים האקדמאים: **שאלה 16** [N=172]. 49.2% מהמשתתפים שללא השכלה אקדמית [N=128] לעומת 34.3% מהמשתתפים האקדמאים [N=172].

▪ ראה תרשים 18.

**תרשים 18: התפלגות תשובות משתתפי הסקר לשאלות 15-16 - מידת המודעות לרכיבי השכר שנכללים בחישוב**

**פיצויי הפיטורים**



**3.1. שאלה 17 - מודעות ציבור השכירים למשמעות "חתימה על סעיף 14"**

17. חתימה "על סעיף 14" משמעותה - שהמעביד יפקיד לקרן הפנסיה/ביטוח מנהלים  נכון  לא נכון  לא יודע  של העובד 14% מהמשכורת בגין חלק המעביד ברכיב התגמולים (הפנסיה).

▪ **רמת בקיאות נמוכה מאוד** - רק 22.7% מכלל משתתפי הסקר [N=300] ענו תשובה נכונה וידעו שמשמעות "סעיף 14" אינה הפקדת 14% מהמשכורת בגין חלק המעביד ברכיב התגמולים (הפנסיה). 8.7% מכלל המשתתפים סימנו תשובה שגויה. 68.7% מכלל המשתתפים בכלל לא ידעו מה המשמעות של "חתימה על סעיף 14".

▪ **ממצאים עיקריים בבדיקת תשובות המשתתפים לפי פרמטרים שונים:**

↵ **גובה משכורת ברוטו - פער של 19.4% בשיעור תשובות "לא יודע", פער של 18.3% בשיעור התשובות**

**הנכונות** – פרמטר משכורת ברוטו הציג גם את השיעורים הקיצוניים ביותר וגם את הפערים הגדולים ביותר בתשובות המשתתפים הן בקטגוריית "לא יודע" והן בקטגוריית התשובות הנכונות:

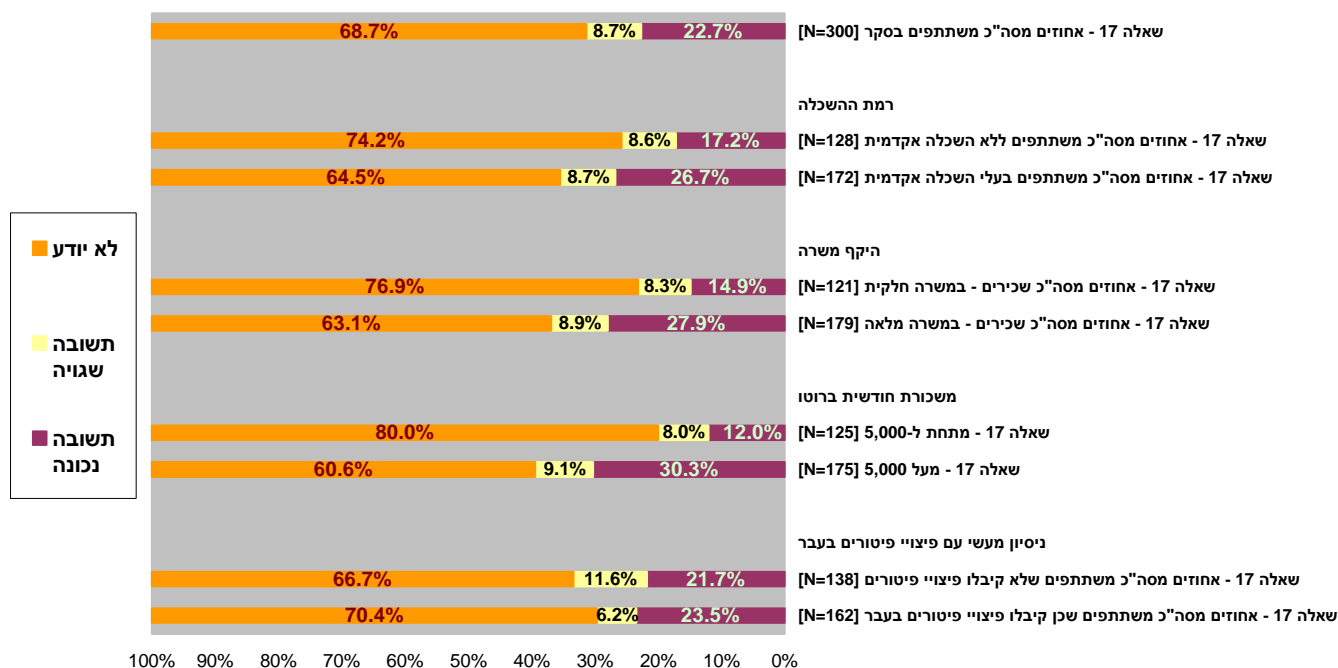
- ◆ **תשובות "לא יודע"** - 80% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו **מתחת ל-5,000** נה [N=125] לעומת 60.6% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מעל 5,000 נה [N=175].
- ◆ **תשובות נכונות** - 30.3% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו **מעל 5,000** נה [N=175] לעומת 12% בלבד מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מתחת ל-5,000 נה [N=125].

⇐ **היקף משרה - פער של 13.8% בשיעור תשובות "לא יודע", פער של 13% בשיעור התשובות הנכונות** –

- ◆ **תשובות "לא יודע"** - 76.9% מהמשתתפים השכירים שבמשרה **חלקית** [N=121] לעומת 63.1% מהמשתתפים השכירים שבמשרה מלאה [N=179].
- ◆ **תשובות נכונות** - 27.9% מהמשתתפים השכירים שבמשרה **מלאה** [N=179] לעומת 14.9% בלבד מהמשתתפים השכירים שבמשרה חלקית [N=121].

▪ ראה תרשים 19.

**תרשים 19: התפלגות תשובות משתתפי הסקר לשאלה 17 - מידת המודעות למשמעות תחולת "סעיף 14" לחוק פיצויי הפיטורים**



**3.ז. שאלה 18 - מודעות ציבור השכירים להשפעת תנאי ההעסקה וההפרשות להסדר הפנסיוני על פיצויי הפיטורים**

18. סוג הסכם העבודה, סוג ההסדר הפנסיוני, האחוזים שמופרשים כל חודש להסדר הפנסיוני לטובת תגמולים ואובדן כושר עבודה, האחוזים שמופרשים לפיצויי פיטורים – **משפיעים על גובה פיצויי הפיטורים** שהעובד יקבל בפועל.

לא יודע     לא נכון     נכון

רמת בקיאות נמוכה מאוד - רק 35.7% מכלל משתתפי הסקר [N=300] ידעו שלמרות האמור בחוק פיצויי הפיטורים, גובה פיצויי הפיטורים בפועל נגזר מתנאי הסכם העבודה (תחולת ס' 14 וכד') של העובד עם המעביד ומתנאי ההסדר הפנסיוני של העובד (סוג ההסדר הפנסיוני; האחוזים המופרשים כל חודש לתגמולים, ביטוחי אובדן כושר עבודה/מוות, ופיצויי פיטורים). 14% ממשתתפי הסקר סברו שהם יודעים את התשובה אך בפועל סימנו תשובה שגויה (משמע, מבחינתם אין להסכם העבודה ולהסדר הפנסיוני השפעה על פיצויי הפיטורים). 50.3% ממשתתפי הסקר סימנו שהם לא יודעים.

**ממצאים עיקריים בבדיקת תשובות המשתתפים לפי פרמטרים שונים:**

**היקף משרה - פער של 11.3% בשיעור התשובות הנכונות** - פרמטר זה הציג גם את השיעורים הקיצוניים ביותר וגם את הפער הגדול ביותר: 40.2% מהמשתתפים השכירים שבמשרה מלאה [N=179] לעומת 28.9% בלבד מהמשתתפים השכירים שבמשרה חלקית [N=121].

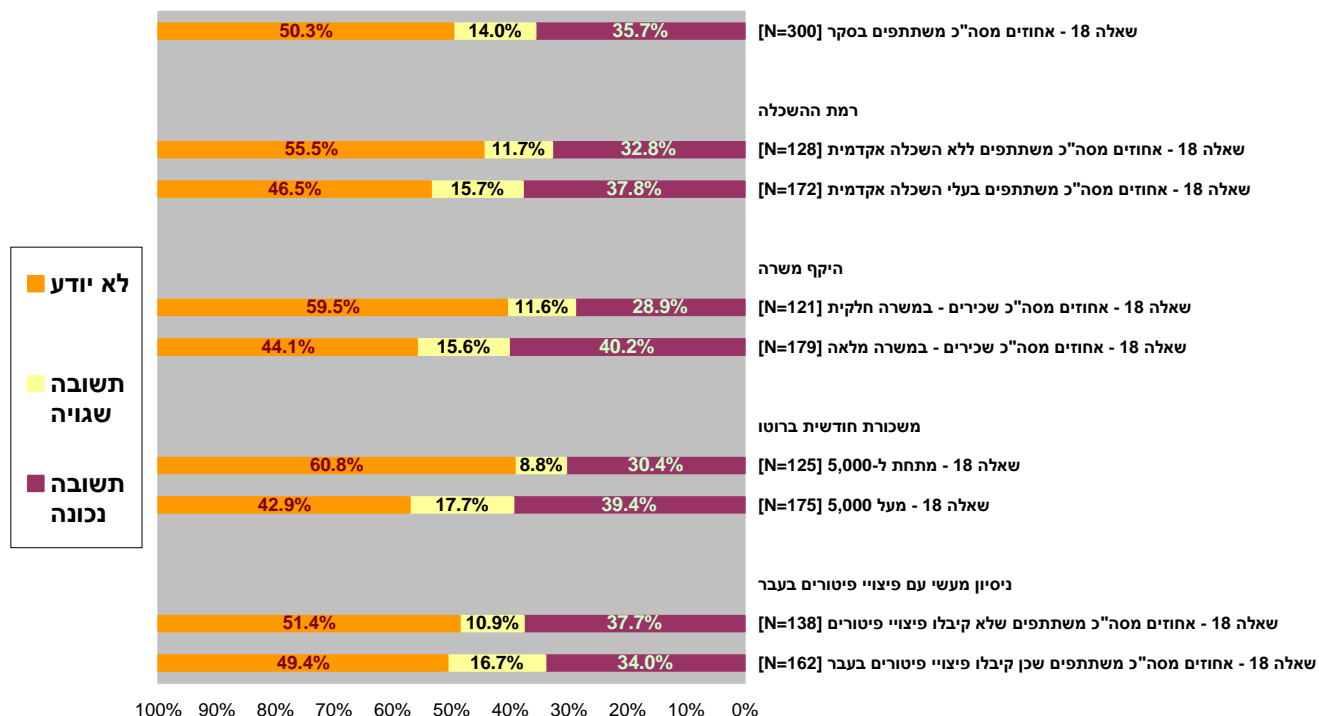
**גובה משכורת ברוטו - פער של 17.9% בשיעור תשובות "לא יודע", פער של 9% בשיעור התשובות הנכונות, פער של 8.9% בשיעור התשובות השגויות** - פרמטר זה הציג גם את השיעורים הקיצוניים ביותר וגם את הפער הגדול ביותר בתשובות "לא יודע" ובתשובות השגויות:

- ♦ **תשובות "לא יודע"** - 60.8% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מתחת ל-5,000 ₪ [N=125] לעומת 42.9% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מעל 5,000 ₪ [N=175].
- ♦ **תשובות נכונות** - 39.4% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מעל 5,000 ₪ [N=175] לעומת 30.4% בלבד מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מתחת ל-5,000 ₪ [N=125].
- ♦ **תשובות שגויות** - 17.7% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מעל 5,000 ₪ [N=175] לעומת 8.9% בלבד מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מתחת ל-5,000 ₪ [N=125].

ראה תרשים 20.

**תרשים 20: התפלגות תשובות משתתפי הסקר לשאלה 18 – מידת המודעות לחשיבות והשפעת הסכם העבודה**

**וההסדר הפנסיוני על פיצויי פיטורים**



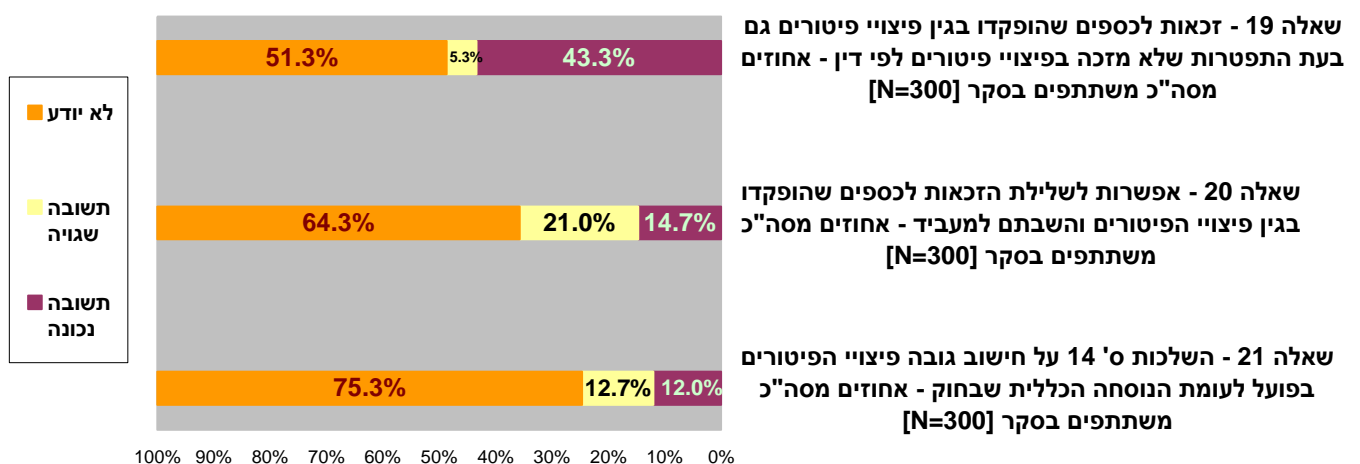
**3.נ. שאלות 21,20,19 - מודעות ציבור השכירים להשלכות תחולת "סעיף 14" לחוק פיצויי פיטורים**

**השאלות הבאות מתייחסות לעובד שמקבל מהמעביד תנאים סוציאליים לפי "צו ההרחבה" (פנסיות חובה במשק) או לפי "סעיף 14":**

19.	הכספים שמצטברים בקרן הפנסיה/ביטוח המנהלים בגין ההפקדות החודשיות של המעביד לרכיב של <b>פיצויי הפיטורים</b> - יהיו <b>שייכים לעובד</b> גם כשהעובד <b>יתפטר</b> , ולא משנה מה תהיה סיבת ההתפטרות.	<input type="checkbox"/> נכון	<input type="checkbox"/> לא נכון	<input type="checkbox"/> לא יודע
20.	גם אם עובד <b>פוטר בעקבות התנהגות חמורה</b> מצידו <b>ונשללה זכאות לפיצויים</b> לפי ס' 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים - <b>המעביד לא יוכל לקבל בחזרה את כספי הפיצויים</b> מקרן הפנסיה/ביטוח המנהלים. הכספים שייכים לעובד.	<input type="checkbox"/> נכון	<input type="checkbox"/> לא נכון	<input type="checkbox"/> לא יודע
21.	בין אם העובד יפוטרו ובין אם יתפטר, לפי ההסדר הזה של צו ההרחבה או סעיף 14 - <b>העובד יקבל</b> בסה"כ [בהתעלם מרווחים] <b>סכום פיצויי פיטורים קטן יותר</b> מזה שאמור להיות לפי החישוב של <b>משכורת אחרונה כפול ותק</b> .	<input type="checkbox"/> נכון	<input type="checkbox"/> לא נכון	<input type="checkbox"/> לא יודע

- **שאלות 19-21** – בבדיקת תשובות כלל משתתפי הסקר [N=300] ל-3 השאלות הנ"ל **במקביל**, מסתבר שרמת המודעות והבקיאות הולכת ופוחתת ככל שהשאלות נוגעות יותר לסוגיות הליבה של מהות והשלכות תחולת "סעיף 14" ובמיוחד מודעות נמוכה ביותר לחיסרון תחולת ס' 14 מבחינת העובד:
  - ↔ שיעור התשובות הנכונות הולך ופוחת מ-43.3% בשאלה 19 (בוחנת את מודעות השכירים **ליתרון** תחולת ס' 14 מבחינתם) ל-12% בלבד בשאלה 21 (בוחנת את מודעות השכירים **לחיסרון** תחולת ס' 14 מבחינתם).
  - ↔ לעומת זאת, שיעור תשובות "לא יודע" הולך וגדל מ-51.3% בשאלה 19 ל-75.3% בשאלה 21.
  - ↔ ראה תרשים 21.

**תרשים 21: התפלגות תשובות משתתפי הסקר לשאלות 19-21 - מידת המודעות להשלכות עיקריות של תחולת "סעיף 14" לחוק פיצויי הפיטורים**



- **שאלה 19** – **בוחנת את מודעות העובד ליתרון תחולת ס' 14** - רמת בקיאות בינונית - 43.3% מכלל משתתפי הסקר [N=300] ענו תשובה נכונה וידעו שתחולת "סעיף 14" משמעה שהכספים שמצטברים בקרן הפנסיה/ביטוח המנהלים בשל ההפקדות החודשיות של המעביד בגין רכיב פיצויי הפיטורים – יהיו שייכים לעובד גם כשהעובד מתפטר מיוזמתו, ולא משנה מה סיבת ההתפטרות (כלומר, גם בהתפטרות שלא אמורה כעקרון לזכות אותו בפיצויי פיטורים לפי דין). 5.3% מהמשתתפים [N=300] סימנו תשובה שגויה. 51.3% מהמשתתפים [N=300] לא ידעו.

**ממצאים עיקריים בבדיקת תשובות המשתתפים לפי פרמטרים שונים:**

**גובה משכורת ברוטו - פער של 20.3% בשיעור תשובות "לא יודע", פער של 18.1% בשיעור התשובות**

**הנכונות** – פרמטר משכורת ברוטו הציג גם את השיעורים הקיצוניים ביותר וגם את הפערים הגדולים ביותר בתשובות המשתתפים הן בקטגורית "לא יודע" והן בקטגורית התשובות הנכונות:

♦ **תשובות "לא יודע"** – 63.2% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מתחת ל-5,000 ₪ [N=125] לעומת 42.9% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מעל 5,000 ₪ [N=175].

♦ **תשובות נכונות** – 50.9% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מעל 5,000 ₪ [N=175] לעומת 32.8% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מתחת ל-5,000 ₪ [N=125].

**היקף משרה - פער של 16.5% בשיעור תשובות "לא יודע", פער של 10.3% בשיעור התשובות הנכונות.**

**פער של 6.1% בשיעור התשובות השגויות -**

♦ **תשובות "לא יודע"** – 61.2% מהמשתתפים השכירים שבמשרה חלקית [N=121] לעומת 44.7% מהמשתתפים השכירים שבמשרה מלאה [N=179].

♦ **תשובות נכונות** – 47.5% מהמשתתפים השכירים שבמשרה מלאה [N=179] לעומת 37.2% בלבד מהמשתתפים השכירים שבמשרה חלקית [N=121].

♦ **תשובות שגויות** - פרמטר זה הציג גם את השיעורים הקיצוניים ביותר וגם את הפער הגדול ביותר: 7.8% מהמשתתפים השכירים שבמשרה מלאה [N=179] לעומת 6.1% בלבד מהמשתתפים השכירים שבמשרה חלקית [N=121].

ראו תרשים 22.

**תרשים 22: התפלגות תשובות משתתפי הסקר לשאלה 19 - השלכות תחולת "ס' 14" - מידת המודעות לזכאות**

**לכספי פיצויי הפיטורים שהופקדו בקרן הפנסיה/ביטוח המנהלים גם בהתפטרות שלא מזכה בפיצויים לפי דין**



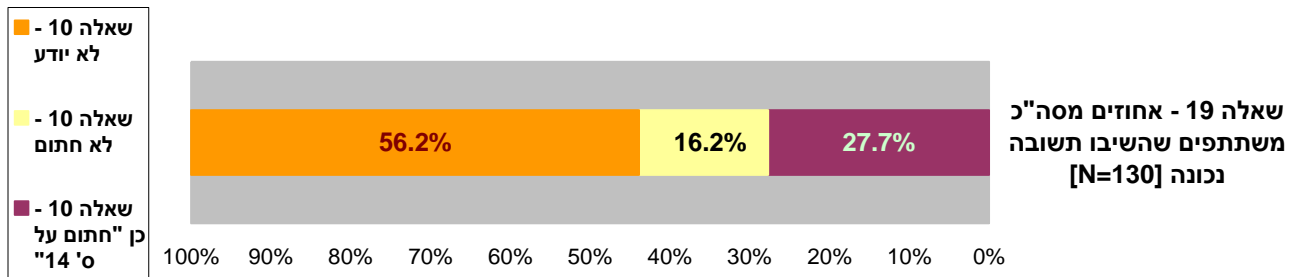
▪ **שאלות 10+19 – הצלבת תשובות המשתתפים שהשיבו תשובות נכונות בשאלה 19 עם תשובותיהם לשאלה 10:**

↔ 56.2% מהמשתתפים שענו תשובה נכונה בשאלה 19 [N=130] סימנו בשאלה 10 שהם "לא יודעים" אם הם "חתומים על ס' 14" במקום עבודתם.

↔ כלומר, קיים נתק בין הידע התיאורטי שלהם לידע המעשי שלהם אודות תנאי העסקתם - למרות שמשתתפים אלו כן מודעים ליתרון של תחולת "ס' 14" בכך שנוצרת זכאות לפיצויי הפיטורים שהצטברו בקרן הפנסיה/בביטוח המנהלים בכל התפטרות (ולא משנה מה הסיבה ואם היא מזכה בפיצויים לפי דין) – בפועל הם לא בדקו את תנאי העסקתם ולא וידאו אם הם חתומים או לא על ס' 14 הנ"ל.

↔ ראה תרשים 23.

**תרשים 23: התפלגות תשובות משתתפי הסקר שענו תשובה נכונה בשאלה 19 – לפי תשובותיהם לשאלה 10**



▪ **שאלה 20 – רמת בקיאות נמוכה מאוד** - רק 14.7% מכלל משתתפי הסקר [N=300] ענו תשובה נכונה וידעו שזכאות העובד לכספי פיצויי הפיטורים שהופקדו ע"י המעביד בהתאם ל"ס' 14" אינה מוחלטת ושקיימים מקרים מסוימים בהם המעביד יוכל לדרוש אותם חזרה מקרן הפנסיה/ביטוח המנהלים של העובד. אחד המקרים הנ"ל הוא פיטורי עובד בעקבות התנהגות חמורה מצידו עד כדי שלילת זכאותו לפיצויים לפי ס' 16 ו-17 לחוק פיצויי הפיטורים. 21% מכלל המשתתפים סימנו תשובה שגויה. 64.3% מכלל המשתתפים לא ידעו.

▪ **ממצאים עיקריים בבדיקת תשובות המשתתפים לפי פרמטרים שונים:**

↔ **גובה משכורת ברוטו - פער של 11.8% בשיעור תשובות "לא יודע". פער של 7.2% בשיעור**

**תשובות שגויות** - פרמטר משכורת ברוטו הציג גם את השיעורים הקיצוניים ביותר וגם את הפערים הגדולים ביותר בתשובות המשתתפים הן בקטגוריית "לא יודע" והן בקטגוריית התשובות השגויות:

♦ **תשובות "לא יודע"** - 71.2% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מתחת ל-5,000 ₪ [N=125] לעומת 59.4% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מעל 5,000 ₪ [N=175].

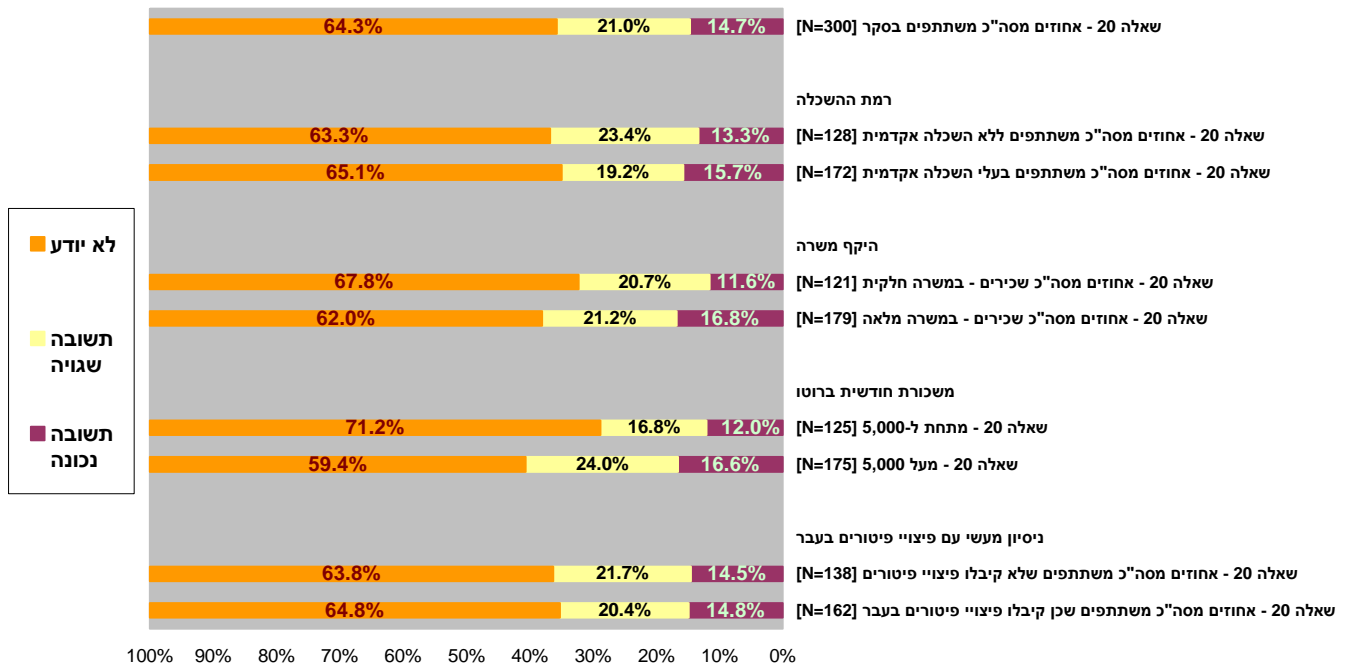
♦ **תשובות שגויות** - 24% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מעל 5,000 ₪ [N=175] לעומת 16.8% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מתחת ל-5,000 ₪ [N=125].

↔ ראה תרשים 24.



**תרשים 24: התפלגות תשובות משתתפי הסקר לשאלה 20 - השלכות תחולת "ס' 14" - מידת המודעות לאפשרות**

**לשלילת זכאות העובד לכספי פיצויי הפיטורים שהופקדו בקרן הפנסיה/ביטוח המנהלים והשבתם למעביד**



שאלה 21 – **בוחנת את מודעות העובד לחסרון תחולת ס' 14** - רק 12% מכלל משתתפי הסקר [N=300] ענו תשובה נכונה וידעו שעובד שמקבל תנאים סוציאליים לפי צו ההרחבה של פנסיית החובה במשק או ש"חתם על ס' 14", **יקבל** [בהתעלם מחושים על צבירת הפרשות הפיצויים שבהסדר הפנסיוני] פיצויי פיטורים בסכום **שקטן** מהפיצויים הסטטוטוריים משום שהחישוב לא יהיה לפי משכורת אחרונה כפול ותק. 12.7% מכלל המשתתפים סימנו תשובה שגויה. **75.3% מכלל המשתתפים לא ידעו.**

**ממצאים עיקריים בבדיקת תשובות המשתתפים לפי פרמטרים שונים:**

↔ **גובה משכורת ברוטו - פער של 17.6% בשיעור תשובות "לא יודע", פער של 9.4% בשיעור תשובות**

**שגויות, פער של 8.2% בשיעור התשובות הנכונות** – פרמטר זה הציג גם את השיעורים הקיצוניים ביותר וגם את הפערים הגדולים ביותר בתשובות המשתתפים הן בקטגורית "לא יודע" והן בקטגורית התשובות הנכונות:

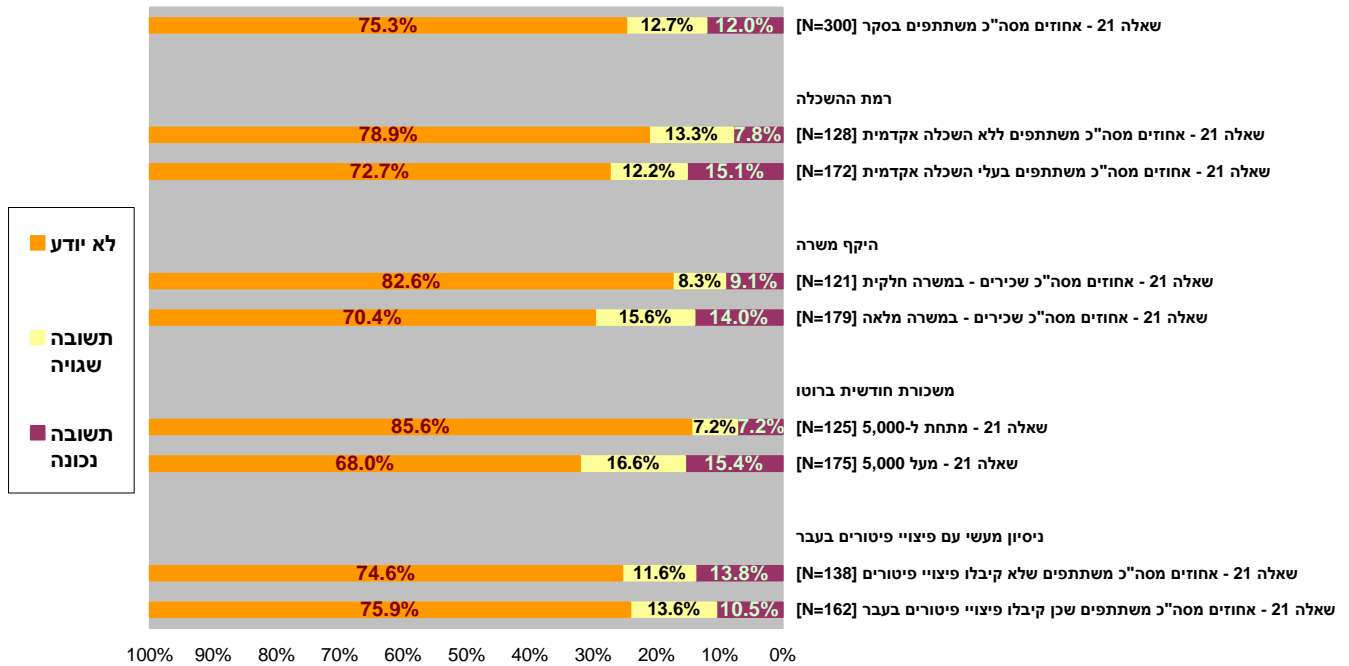
- ♦ **תשובות "לא יודע"** – 85.6% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מתחת ל-5,000 ₪ [N=125] לעומת 68% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מעל 5,000 ₪ [N=175].
- ♦ **תשובות שגויות** – 16.6% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מעל 5,000 ₪ [N=175] לעומת 7.2% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מתחת ל-5,000 ₪ [N=125].
- ♦ **תשובות נכונות** – 15.4% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מעל 5,000 ₪ [N=175] לעומת 7.2% מהמשתתפים שמשכורתם ברוטו מתחת ל-5,000 ₪ [N=125].

↔ **היקף משרה - פער של 12.2% בשיעור תשובות "לא יודע"** – 82.6% מהמשתתפים השכירים שבמשרה

חלקית [N=121] לעומת 70.4% מהמשתתפים השכירים שבמשרה מלאה [N=179].

**תרשים 25: התפלגות תשובות משתתפי הסקר לשאלה 21 - השלכות תחולת "ס' 14" על אופן חישוב פיצויי**

**הפיטורים, שמשמעו סטייה מהפיצויים הסטטוטוריים**



**שאלות 7+10+21 - הצלבת תשובות המשתתפים שס' 14 חל עליהם (ציינו בשאלה 7 שהם מקבלים תנאים סוציאליים לפי צו**

**הרחבה של פנסיית חובה במשק או בשאלה 10 שהם חתומים על ס' 14 במקום עבודתם) עם תשובותיהם לשאלה 21:**

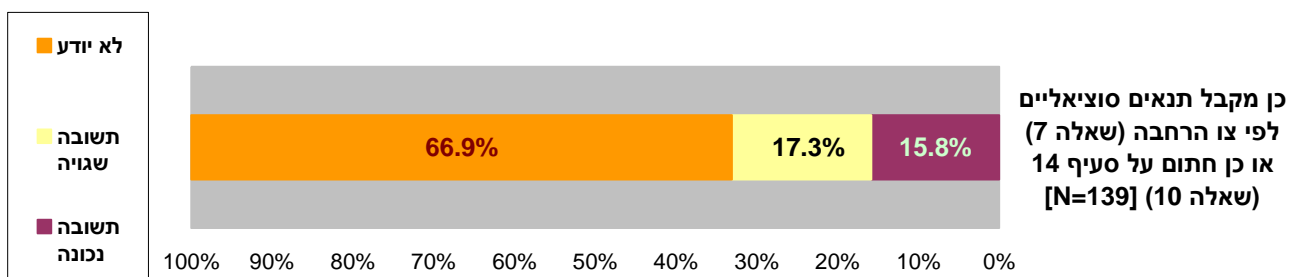
רק **15.8%** מהמשתתפים שס' 14 חל עליהם [N=139] סימנו תשובה נכונה בשאלה 21 **יודעו** שחיסרון תחולת ס' 14 הוא **בקבלת סכום פיצויים שקטן יותר** מזה שלפי הנוסחה הכללית שבחוק פיצויי פיטורים.

**66.9%** מהמשתתפים שס' 14 חל עליהם [N=139] סימנו בשאלה 21 שהם **"לא יודעים"**.

ראה תרשים 26.

**תרשים 26: התפלגות התשובות לשאלה 21 - רק של משתתפים ש"ס' 14" חל עליהם - מידת המודעות**

**להשלכות תחולת "ס' 14" על אופן חישוב פיצויי הפיטורים, שמשמעו סטייה מהפיצויים הסטטוטוריים**



## סיכום

מחקרנו בחן את מודעות ציבור השכירים בני 26-35 בישראל לזכויותיו בתחום פיצויי הפיטורים באמצעות שאלון ידע יעודי שפותח במיוחד לצורך המחקר ושכלל שאלון ידע תעסוקתי אישי ושאלון ידע כללי.

**ממצאי הסקר [N=300] מעידים על כשל שוק חמור הנובע מרמות נמוכות של מודעות ובקיאות השכירים לגבי זכויותיהם הסוציאליות שבמסגרת תנאי העסקתם האישיים וגם לגבי זכויותיהם הבסיסיות שלפי דין בתחום פיצויי הפיטורים.**

ממצאים אלו מפתיעים מאחר וציפינו למצוא רמות גבוהות יותר של בקיאות בקרב המשתתפים בסקר מכיוון שהם בעלי ניסיון תעסוקתי, עפ"י חוק הם מקבלים מהמעביד הודעה עם תמצית תנאי העסקתם, אין ביטחון תעסוקתי, ומידע רב זמין באינטרנט.

מסתבר, שלמרות ששוק העבודה אינו מציע ביטחון תעסוקתי - כך שפיטורים/התפטרות רלבנטיים עבור כל שכיר, והם אינם בבחינת אירוע חד-פעמי שיתקיים בעתיד הרחוק דוגמת פרישה לגמלאות - **ממצאי הסקר מעידים על קיום קוצר ראות (myopia) ועל חוסר יכולת השכיר להיערך ולאסוף מידע במהלך העסקתו.** משמע, קוצר ראות וחוסר יכולת להיערך מראש אינם מאפיינים רק אירועים חד-פעמיים המתרחשים בעתיד הרחוק, כפי שסברנו לאור המחקרים בתחום הפרישה לגמלאות.

בנוסף, על אף קיומו של פורמט הודעה לעובד על תנאי עבודתו המחויב מכוח חוק ותקנות, **ממצאי הסקר מציגים את צורך השכירים בהגדלת שקיפות וזמינות המידע בנוגע לתנאי העסקתם האישיים.** לשכירים חסר מידע תמציתי ברור וחד משמעי לגבי אופן ובסיס (רכיבי השכר) חישוב ההפרשות השונות לתגמולים ופיצויי הפיטורים שבהסדר הפנסיוני, האם הפרשות לפיצויים הן "במקום" פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 ואם כן אז מכוח איזה הסדר (אישור כללי, הסכם קיבוצי, צו הרחבה, צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק), האם לעובד "הסדר פנסיוני מיטיב" או שהוא מקבל תנאים סוציאליים לפי צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק. מומלץ אף לחייב את המעביד למסור לעובד את תמצית הזכויות המגיעות לו מכוח הסכמים קיבוציים/צווי הרחבה ולא רק להסתפק בציון בהודעה לעובד את שם ומען ארגון העובדים המייצג את העובד. בנוסף, מומלץ להגדיל את תדירות מתן ההודעה הנ"ל לפעם בשנה (למשל, לצרף לטופס 106 השנתי) לצורך הגדלת חשיפת ומודעות השכירים למידע הנ"ל.

יחד עם זאת, יכולת ההתמודדות (וההבנה) העצמאית של השכירים עם המידע הנוסף הנ"ל מוטלת בספק לאור רמות הבקיאות הנמוכות שהפגינו המשתתפים בשאלון הידע הכללי בתחום פיצויי הפיטורים, ושהתייחס לסוגיות בסיסיות בעלות מורכבות נמוכה-בינונית ושמידע רב לגביהן זמין באינטרנט. יתכן, שהגדלת השקיפות ותדירות המידע התעסוקתי האישי תהפוך אותו לרלבנטי יותר עבור השכירים, תעורר מודעות ותגרום להם לחפש מידע ו/או להתייעץ עם מומחים לגבי משמעותו והשלכותיו.

**שכירים שלא מתמצאים** בהוראות חוק פיצויי הפיטורים ו/או לא מתמצאים בתנאי ההעסקה וההסדר הפנסיוני שלהם ובזכויותיהם שמעבר להסכם ההעסקה האישי עם המעביד הנובעות מכוח הסכם קיבוצי/ צו הרחבה כלשהו/צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק, שלא יודעים את החישוב ובגין אילו רכיבי שכר מבוצעות ההפרשות לרכיבי התגמולים והפיצויים שבהסדר הפנסיוני שלהם, שלא יודעים מהו שיעור הפרשת המעביד לפיצויי פיטורים והאם היא נעשית לפי חריג סעיף 14 לחוק פיצויי הפיטורים, ואם יש תחולה לסעיף 14 הנ"ל אז לא יודעים מכוח איזה הסדר (אישור כללי, הסכם קיבוצי, צו הרחבה כלשהו, צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק) - **הרי שהם בהכרח לא יידעו לעקוב אחר עמידת המעביד בחובותיו כלפיהם הן במהלך תקופת העסקתם והן בסיום העסקתם ולא ידרשו ממנו את מלוא זכויותיהם.** הדבר יגרום לשכירים אלו להפסיד כספים שיכלו להגדיל את החיסכון הפנסיוני שלהם או לשמש אותם לאחר סיום העסקתם במקום משאביהם הפיננסיים האחרים.

ממצאי מחקרנו עשויים אף לרמוז על בקיאות נמוכה של השכירים בסוגיות מורכבות יותר הקשורות להשלכות מכלול תנאי העסקתם וההסדרים הפנסיוניים שלהם, ועל יכולת התמודדות עצמאית נמוכה של השכירים עם ריבוי הדינים והרפורמות שבתחום הביטוח הפנסיוני.

רמות נמוכות של מודעות ובקיאות בזכויות יובילו לאי-מיצוי מלוא הזכויות ולפגיעה ברווחה הפיננסית בהווה ובעתיד. אנו ממליצים על המשך עיסוק מחקרי בתחומים אלו תוך שימוש בשאלוני ידע יעודיים.

## ביבליוגרפיה

1. אחדות, לאה, ספיבק, אביה (2010), "מערכת הפנסיה בישראל לאחר חמש-עשרה שנות רפורמה", מחקר מדיניות מס' 8, סדרת מחקרי מדיניות, התוכנית לכלכלה וחברה, מכון ון ליר בירושלים.
2. ברנדר, עדי (2011), "השנה הראשונה להפעלת הסדר פנסיית החובה: הציות להסדר והשלכות פוטנציאליות על היצע העבודה", סדרת מאמרים לדיון, חטיבת המחקר, בנק ישראל, ירושלים.
3. טמקין, אבי, נוימן, אבי (2011), "פנסיה בהמשכים - כיצד לקרוא נכון את סיפור פרישתכם", סקירה מיוחדת, גלובס מחקרים בשיתוף PwC Israel. <http://wink.globes.co.il/research/pension2011.pdf>
4. יוסף, רמי, ספיבק, אביה (2008), "עולם הפנסיה החדש: אחרי המפץ של 2003", מחקר מדיניות מס' 5, סדרת מחקרי מדיניות, התוכנית לכלכלה וחברה, מכון ון ליר בירושלים.
5. לוריא, לילך (2012), "הפרטת הפנסיה התעסוקתית בישראל", הפקולטה למשפטים, האוניברסיטה העברית בירושלים.
6. מאיר, עדי, בן-צבי, גיל, ליטוין, הווארד (2013), "אוריינות כלכלית לקראת פרישה", מרכז הידע לחקר הזדקנות האוכלוסייה בישראל, האוניברסיטה העברית, ירושלים.
7. מנורה מבטחים (2014), "ביטוח פנסיוני - מדריך מקצועי למעסיק לשנת 2014", מהדורה שלישית, בהוצאת "עדיף".  
[https://www.menoramivt.co.il/wps/wcm/connect/daac6184-c174-49d3-8e6c-02a3ab28c269/%D7%9E%D7%93%D7%A8%D7%99%D7%9A+%D7%9E%D7%A0%D7%95%D7%A8%D7%94-%D7%90%D7%AA%D7%A8.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT\\_TO=url&CACHEID=daac6184-c174-49d3-8e6c-02a3ab28c269](https://www.menoramivt.co.il/wps/wcm/connect/daac6184-c174-49d3-8e6c-02a3ab28c269/%D7%9E%D7%93%D7%A8%D7%99%D7%9A+%D7%9E%D7%A0%D7%95%D7%A8%D7%94-%D7%90%D7%AA%D7%A8.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=daac6184-c174-49d3-8e6c-02a3ab28c269)
8. מנלה, מעין (2014), "לא רק במתמטיקה - תלמידי ישראל במקום הרביעי מהסוף במבחני פיזה בידע כלכלי", כלכליסט. <http://www.calcalist.co.il/money/articles/0,7340,L-3635663,00.html>
9. משרד האוצר, מחלקת חינוך פיננסי (2012), "אסטרטגיה לאומית לקידום חינוך פיננסי בישראל - מסמך לדיון", אגף שוק ההון, ביטוח וחיסכון.
10. משרד האוצר, הממונה על שוק ההון סלינגר דורית (2014), "סעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 - הבהרה", אגף שוק ההון, ביטוח וחיסכון, שה. 2014-20167.
11. משרד האוצר, המפקח על הביטוח שריג עודד (2012), "מקדמי קצבה המגלמים הבטחת תוחלת חיים", אגף שוק ההון, ביטוח וחיסכון, חוזר ביטוח 2012-1-5.
12. משרד החינוך - רשות ארצית למדידה והערכה בחינוך - מחקר פיזה 2012 שכלל פרק אוריינות פיננסית - [http://cms.education.gov.il/NR/rdonlyres/B9434C77-C102-4D41-BD9B-B8074AFF19BE/192610/PISA\\_2012\\_Report\\_ed1.pdf](http://cms.education.gov.il/NR/rdonlyres/B9434C77-C102-4D41-BD9B-B8074AFF19BE/192610/PISA_2012_Report_ed1.pdf)  
<http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Units/Rama/MivchanimBenLeumiym/PISA+2012.htm>  
<http://idmap.co.il/2014/10/16/%D7%AA%D7%95%D7%A6%D7%90%D7%95%D7%AA-%D7%9E%D7%91%D7%97%D7%9F-pisa-%D7%90%D7%95%D7%A8%D7%99%D7%99%D7%A0%D7%95%D7%AA-%D7%A4%D7%99%D7%A0%D7%A0%D7%A1%D7%99%D7%AA-2014/>

13. סייג, דורון (2012a), "סקר אוריינות פיננסית: ידע, דעות והתנהלות בנושאים פיננסיים", הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. [http://www.cbs.gov.il/reader/newhodaot/hodaa\\_template.html?hodaa=201225297](http://www.cbs.gov.il/reader/newhodaot/hodaa_template.html?hodaa=201225297), [http://www.cbs.gov.il/hodaot2012n/25\\_12\\_240questionnaire.pdf](http://www.cbs.gov.il/hodaot2012n/25_12_240questionnaire.pdf)
14. סייג, דורון (2012b), "סקר אוריינות פיננסית: מהו מצבם הפיננסי של הישראלים וכיצד הם מתנהלים?", הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. [http://www.cbs.gov.il/reader/newhodaot/hodaa\\_template.html?hodaa=201225240](http://www.cbs.gov.il/reader/newhodaot/hodaa_template.html?hodaa=201225240)
15. ספיבק, אביה (2013), "הפנסיה בישראל ובעולם: כיווני התפתחות עיקריים, גישות והשפעות אידיאולוגיות", מחלוקת 4, מחלוקות בכלכלה - סדרה שנייה, התוכנית לכלכלה וחברה, מכון ון ליר בירושלים.
16. שכר ממוצע במשק לפי ס' 2 לחוק ביטוח לאומי - <http://www.btl.gov.il/Mediniyut/GeneralData/Pages/%D7%A9%D7%9B%D7%A8%20%D7%9E%D7%9E%D7%95%D7%A6%D7%A2.aspx>
17. ANZ Banking Group (2003), "ANZ Survey of Adult Financial Literacy in Australia".
18. Hilgert, Marianne; Hogarth, Jeanne (2002), "*Financial Knowledge, Experience and Learning Preferences: Preliminary Results from a New Survey on Financial Literacy*", Consumer Interest Annual, Vol. 48.
19. Kotlikoff L.J. (1987). "*Justifying Public Provision of Social Security*", Journal of Policy Analysis and Management 6, No. 4 (summer), 674-689.
20. Lusardi, Annamaria; Mitchell Olivia S. (2006a), "*Baby Boomer Retirement Security: The Roles of Planning, Financial Literacy, and Housing Wealth*", NBER Working Paper No. 12585.
21. Lusardi, Annamaria; Mitchell Olivia S. (2006b), "*Financial Literacy and Planning: Implications for Retirement Wellbeing*", Working Paper. <http://www.dartmouth.edu/~alusardi/Papers/FinancialLiteracy.pdf>
22. Lusardi, Annamaria; Mitchell Olivia S. (2013), "*The Economic Importance of Financial Literacy: Theory and Evidence*", NBER Working Paper No. 18952.
23. Moore, Danna (2003), "*Survey of Financial Literacy in Washington State: Knowledge, Behavior, Attitudes, and Experiences*", Technical Report n. 03-39, Social and Economic Sciences Research Center, Washington State University.
24. Organization for Economics Co-Operation and Development (OECD) (2005), "*Improving Financial Literacy: Analysis of Issues and Policies*", Paris, France.
25. Organization for Economic Co-operation and Development, International Network on Financial Education (OECD/INFE) (2015), "*2015 OECD/INFE Toolkit for measuring financial literacy and financial inclusion*", Paris, France.
26. Yakoboski, Paul; Dickemper, Jennifer (1997), "*Increased Saving but Little Planning: Results of the 1997 Retirement Confidence Survey*", EBRI Issue Brief, 191, November.

**חלק א: מידע אישי**

❖ **מין:**  זכר  נקבה

❖ **גיל:**  26-30  31-35

❖ **מצב משפחתי:**  רווק/ה  נשוי/נשואה, **ללא** ילדים  נשוי/נשואה, **עם** ילדים  גרושה  אלמן/ה

❖ **רמת ההשכלה - מהי התעודה הכי גבוהה שיש לך?**

יסודית או פחות  תיכונית – **ללא** בגרות  תיכונית – **עם** בגרות  על תיכונית לא אקדמית- לימודי תעודה, קורסים מקצועיים  
 תואר אקדמי ראשון  תואר אקדמי שני ומעלה  אחר \_\_\_\_\_

❖ **האם למדת אחד או יותר מהתחומים הבאים - דיני עבודה, ראיית חשבון, ייעוץ מס, ביטוח, חשבות שכר?  כן  לא**

**חלק ב: שאלון אישי**

1. **מה מצבך התעסוקתי הנוכחי?**  שכיר – במשרה מלאה  שכיר – במשרה חלקית  עצמאי  מובטל, שמקבל דמי אבטלה  מובטל, ללא דמי אבטלה

2. **באיזו עיר נמצא מקום העבודה הנוכחי/האחרון שלך?** \_\_\_\_\_

3. **הכנסתך החודשית הממוצעת ברוטו ממשכורת במקום עבודתך הנוכחי/האחרון?**

מתחת ל- 5,000 ₪  בין 8,001 ל- 12,000 ₪  בין 16,001 ל- 22,000 ₪  מעל 22,000 ₪  
 בין 5,001 ל- 8,000 ₪  בין 12,001 ל- 16,000 ₪

4. **האם אי פעם (בהווה/בעבר) את/ה פוטרת ע"י המעביד / התפטרת מרצונך מהעבודה?  כן  לא**

5. **האם אי פעם (בהווה/בעבר) את/ה קיבלת פיצויי פיטורים?  כן  לא**

6. **האם קיבלת מהמעביד הנוכחי / האחרון תנאים סוציאליים לפי הסכם קיבוצי?  כן  לא  לא יודע**

7. **האם קיבלת מהמעביד הנוכחי / האחרון תנאים סוציאליים לפי "צו ההרחבה" ("פנסיית חובה במשק")?  כן  לא  לא יודע**

8. **האם יש לך הסדר פנסיוני כלשהו (ביטוח מנהלים, קרן פנסיה, קופת גמל) במעמד שכיר (מעבודה כשכיר)?  כן  לא  לא יודע**

9. **האם אתה יודע איך מתבצע חישוב ההפקדות החודשיות להסדר הפנסיוני הנ"ל שבמעמד שכיר (מי מפריש – אתה ו/או המעביד, איזה אחוזים, על איזה רכיבי שכר, לאיזו מטרה)?  כן יודע  לא יודע**

10. **האם אתה "חתום על סעיף 14" במקום עבודתך?  כן חתום  לא חתום  לא יודע**

11. **כמה אחוזים מהמשכורת מפריש עבורך המעביד כל חודש לטובת פיצויי פיטורים?**

לא יודע  0% - המעביד לא מפריש מראש עבורי  5.5%  6%  8.33%  10%  \_\_\_\_\_%

## חלק ג: שאלון כללי

12. לפי חוק פיצויי פיטורים, מי שעבד **שנה אחת** ברציפות אצל מעביד אחד -  **נכון**  **לא נכון**  **לא יודע**.  
**ופוטר, זכאי** לקבל מהמעביד שפיטר אותו פיצויי פיטורים.

13. לפי חוק פיצויי פיטורים, **עובד שהתפטר בעצמו** - **תמיד לא זכאי** לפיצויי פיטורים, משום שהיזמה לסיום יחסי העבודה לא הייתה של המעביד.  **נכון**  **לא נכון**  **לא יודע**

14. לפי חוק פיצויי פיטורים, הנוסחה הכללית של גובה תשלום פיצויי הפיטורים היא: **גובה המשכורת האחרונה כפול מספר שנות העבודה (ותק)**.  **נכון**  **לא נכון**  **לא יודע**

15. פיצויי פיטורים מחושבים על בסיס **שכר נטו** שנכנס לחשבון הבנק.  **נכון**  **לא נכון**  **לא יודע**

16. פיצויי פיטורים מחושבים על בסיס **שכר ברוטו** - **כולל כל** סוגי רכיבי השכר וכל תוספות השכר.  **נכון**  **לא נכון**  **לא יודע**

17. חתימה "**על סעיף 14**" משמעותה - **שהמעביד יפקיד** לקרן הפנסיה/ביטוח מנהלים של העובד **14% מהמשכורת** בגין חלק המעביד **ברכיב התגמולים** (הפנסיה).  **נכון**  **לא נכון**  **לא יודע**

18. סוג הסכם העבודה, סוג ההסדר הפנסיוני, האחוזים שמופרשים כל חודש להסדר הפנסיוני לטובת תגמולים ואובדן כושר עבודה, האחוזים שמופרשים לפיצויי פיטורים - **משפיעים על גובה פיצויי הפיטורים** שהעובד יקבל בפועל.  **נכון**  **לא נכון**  **לא יודע**

### השאלות הבאות מתייחסות לעובד שמקבל מהמעביד תנאים סוציאליים לפי "צו ההרחבה" (פנסיה חובה במשק) או לפי "סעיף 14":

19. הכספים שמצטברים בקרן הפנסיה/ביטוח המנהלים בגין ההפקדות החודשיות של המעביד לרכיב של **פיצויי הפיטורים** - יהיו **שייכים לעובד** גם כשהעובד **יתפטר**, ולא משנה מה תהיה סיבת ההתפטרות.  **נכון**  **לא נכון**  **לא יודע**

20. גם אם עובד **פוטר בעקבות התנהגות חמורה** מצידו **ונשללה זכאותו** לפיצויים לפי ס' 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים - **המעביד לא יוכל** לקבל בחזרה את כספי הפיצויים מקרן הפנסיה/ביטוח המנהלים. הכספים שייכים לעובד.  **נכון**  **לא נכון**  **לא יודע**

21. בין אם העובד יפוטר ובין אם יתפטר, לפי ההסדר הזה של צו ההרחבה או סעיף 14 - **העובד יקבל** בסה"כ [בהתעלם מרווחים] **סכום פיצויי פיטורים קטן יותר**, מזה שאמור להיות לפי החישוב של **משכורת אחרונה כפול ותק**.  **נכון**  **לא נכון**  **לא יודע**

**חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963**

<p>1. (א) מי שעבד שנה אחת ברציפות – ובעובד עונתי שתי עונות בשתי שנים רצופות – אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד ופוט, זכאי לקבל ממעסיקו שפיטרו פיצויי פיטורים. "עונה" לענין חוק זה – שלושה חדשים רצופים בשנה שבהם עבד לפחות 60 יום.</p>	<p>הזכות לפיצויי פיטורים (תיקון מס' 29) תשע"ד-2014</p>
<p>(ב) עובד שעבר ממקום עבודה למקום עבודה אצל אותו מעסיק ונתחלפו המעסיקים במקום העבודה הנוכחי, זכאי לקבל פיצויי פיטורים מהמעסיק הקודם בעד תקופת עבודתו אצלו או במקום העבודה הקודם כאילו פוטר העובד ביום חילופי המעסיקים כאמור; קיבל המעסיק החדש כאמור על עצמו, על פי התחייבות בכתב כלפי העובד, את האחריות לפיצויי הפיטורים שהיה העובד זכאי לקבלם מהמעסיק הקודם כאמור, יהיה המעסיק הקודם פטור מתשלום הפיצויים ויראו לענין חוק זה את תקופת עבודתו של העובד אצל המעסיק הקודם או במקום העבודה הקודם כאילו עבד במקום העבודה הנוכחי.</p>	
<p>2. לענין סעיף 1 יראו רציפות בעבודה אפילו חלה בה הפסקה מחמת – (1) שירות צבאי ושירות חלקי כמשמעותם בחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), תש"ט-1949, למעט שירות צבאי מלא על פי התחייבות לשירות-קבע שלא נתקיימו בו התנאים הקבועים בסעיף 1(ד) לחוק האמור, וכן שירות מילואים לפי חוק שירות המילואים, התשס"ח-2008 (בחוק זה – חוק שירות המילואים);</p>	<p>רציפות בעבודה (תיקון מס' 8) תשל"ז-1977 (תיקון מס' 23) תשס"ח-2008</p>
<p>(2) יום המנוחה השבועית או חג שאין עובדים בהם, אם על פי חוק ואם על פי נוהג או הסכם, וכן אחד במאי; (3) חופשה שנתית;</p>	
<p>(4) חופשה או פגרה בשכר שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעסיק; (5) חופשה או פגרה שלא בשכר שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעסיק; (6) שביתה או השבתה;</p>	<p>(תיקון מס' 29) תשע"ד-2014 (תיקון מס' 29) תשע"ד-2014</p>
<p>(7) תאונה או מחלה; (8) ימי אבל במשפחה שמטעמי דת או נוהג לא עבד בהם העובד;</p>	
<p>(9) הפסקה ארעית ללא ניתוק יחסי עבודה או הפסקה תוך ניתוק יחסי עבודה שאינה עולה על שישה חודשים; (10) אימון לשירות עבודה לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, תשכ"ז-1967.</p>	<p>(תיקון מס' 25) תש"ע-2009 (תיקון מס' 29) תשע"ד-2014 (תיקון מס' 5) תשל"ו-1976</p>
<p>3. פיטורים סמוך לפני סוף שנת עבודה ראשונה, יראו אותם – אם לא הוכח היפוכו של דבר – כאילו נעשו מתוך כוונה להימנע מחובת תשלום פיצויי פיטורים ואין פיטורים כאלה פוגעים בזכות הפיצויים.</p>	<p>אימתי פיטורים אינם פוגעים בזכויות</p>
<p>4. עובד שעבודתו נפסקה מחמת פטירה או פשיטת רגל של מעסיקו, ובתאגיד – פירוקו או מחיקתו, זכאי לפיצויי פיטורים כאילו פוטר.</p>	<p>מעסיק שנפטר (תיקון מס' 29) תשע"ד-2014</p>
<p>5. (א) נפטר עובד, ישלם המעסיק לשאיריו פיצויים כאילו פיטר אותו. "שאירים" לענין זה – בן זוג של העובד בשעת פטירתו, לרבות הידוע בציבור כבן זוג והוא גר עמו, וילד של העובד שהוא בגדר תלוי במבוטח לענין גימלאות לפי פרק ג' לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשכ"ח-1968, ובאין בן-זוג או ילדים כאמור – ילדים והורים שעיקר פרנסתם היתה על הנפטר וכן אחים ואחיות שגרו בביתו של הנפטר לפחות שנים-עשר חודש לפני פטירתו וכל פרנסתם היתה על הנפטר.</p>	<p>עובד שנפטר (תיקון מס' 6) תשל"ז-1976 (תיקון מס' 29) תשע"ד-2014</p>
<p>(ב) היו פיצויי פיטורים משתלמים לשאירים שאינם בן-זוג או ילד התלוי כאמור, יופקדו הפיצויים בבית הדין האזורי לעבודה וינתנו לשאירים שיקבע בית הדין האזורי לעבודה ולפי החלוקה שיקבע, בהתחשב במצבם הכלכלי ובמידת תלותם בעובד שנפטר. (ג) פיצויים המשתלמים לשאירים של עובד שנפטר לא יראו אותם כחלק מהעזבון.</p>	<p>(תיקון מס' 6) תשל"ז-1976 (תיקון מס' 11) תש"ם-1980</p>
<p>6. התפטר עובד לרגל מצב בריאותו הוא או של בן-משפחתו, ולאור המימצאים הרפואיים, תנאי העבודה ושאר נסיבות הענין היתה סיבה מספקת להתפטרות – רואים לענין פיצויי פיטורים את התפטרותו כפיטורים. בסעיף זה, "בן-משפחה" – בן-משפחה שנקבע בתקנות באישור ועדת העבודה של הכנסת.</p>	<p>התפטרות לרגל מצב בריאות לקוי</p>



7. (א) התפטרה עובדת, תוך תשעה חדשים מיום שילדה, על מנת לטפל בילדה – יראו לענין חוק זה את התפטרותה כפיטורים. והוא הדין לגבי עובדת שהתקיימו לגביה אחד מאלה:
- (1) קיבלה לאימוץ ילד שטרם מלאו לו 13 שנים והודיעה על כך למעסיקה, ובתוך תשעה חודשים מיום קבלתו לאימוץ התפטרה כדי לטפל בו;
- (2) קיבלה למשמורתה, כהורה מיועד לפי חוק הסכמים לנשיאת עוברים (אישור הסכם ומעמד היילוד), התשנ"ו-1996, ילד, ובתוך תשעה חודשים מיום קבלת הילד כאמור התפטרה כדי לטפל בו;
- (3) קיבלה לביתה, למטרת אומנה, כהורה במשפחה שאושרה בידי מי ששר הרווחה והשירותים החברתיים הסמיכו לכך לשמש כמשפחת אומנה, ילד שגילו אינו עולה על עשר, ובתוך תשעה חודשים מיום קבלת הילד כאמור התפטרה כדי לטפל בו, ובלבד שניתן אישור מאת מי ששר הרווחה והשירותים החברתיים הסמיכו לכך כי ההתפטרות נדרשה מטעמים של טובת הילד.
- (ב) הוראות סעיף קטן (א) יחולו בשינויים המחוייבים, על עובד, והכל אם נתקיים בו אחד מאלה:
- (1) בת זוגו של העובד הועסקה כעובדת במשך ששה חדשים רצופים לפחות בסמוך לפני יום התפטרותו; לענין זה יראו כעבודה גם תקופת הפסקה בעבודה שבה נמשכים יחסי עבודה;
- (2) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, או בטיפולו הבלעדי מחמת נכות או מחלה של בת זוגו;
- (3) בת זוגו של העובד היתה עובדת עצמאית במשך שנים-עשר חודשים רצופים לפחות בסמוך לפני יום הלידה או בסמוך לפני קבלת הילד לאימוץ, למשמורת או לאומנה, לפי הענין, ולא הפסיקה את עיסוקה לצורך טיפול בילד.
- (ג) התפטר אחד מבני הזוג כאמור בסעיף קטן (א) או (ב) לפי הענין, לא יחולו הוראות סעיף זה על בן הזוג השני.
- (ד) שר העבודה והרווחה רשאי לקבוע בתקנות, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, הוראות בדבר חובת מסירת הודעות למעסיק לענין סעיף זה מאת בני זוג או אחד מהם ותוצאות אי מסירת הודעות כאמור.
- (ה) שר העבודה והרווחה יקבע בתקנות, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, הוראות בדבר הגדרת עובדת עצמאית לענין סעיף קטן (ב) (3) וכן כללים בדבר הוכחת עיסוקה כעובדת עצמאית ודרכי הוכחה בענין אי הפסקת עיסוקה, כאמור באותו סעיף קטן.
- 7א. התפטרה עובדת עקב שהייתה במקלט לנשים מוכות, אשר אושרה על ידי לשכת סעד או משרד העבודה והרווחה, רואים את ההתפטרות לענין חוק זה כפיטורים, ובלבד שסמוך לפני התפטרותה שהתה במקלט כאמור תקופה של שישים ימים לפחות; לענין סעיף זה, "אישור", "לשכת סעד" ו"מקלט לנשים מוכות" – כהגדרתם בסעיף 7(ג) (5) לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954.
8. לענין חוק זה יראו כפיטורים התפטרות של עובד עקב העתקת מקום מגוריו –
- (1) לרגל נישואיו – לישוב בישראל בו היה גר בן-זוגו, בתנאים שנקבעו בתקנות באישור ועדת העבודה של הכנסת;
- (2) לישוב חקלאי – מישוב שאינו חקלאי, או לישוב באזור פיתוח מישוב שאינו באזור פיתוח, בתנאים שנקבעו בתקנות באישור ועדת העבודה של הכנסת; לענין פסקה זו "ישוב חקלאי" או "ישוב באזור פיתוח" – ישוב שנמנה עם סוגי ישובים שנקבעו בתקנות באישור ועדת העבודה של הכנסת כיישובים חקלאיים או ישובים באזור פיתוח, הכל לפי הענין;
- (3) מחמת סיבות אחרות שנקבעו בתקנות, באישור ועדת העבודה של הכנסת מסיבות המצדיקות את העתקת מקום מגוריו של העובד.

התפטרות של הורה  
(תיקון מס' 1)  
תשכ"ד-1964  
(תיקון מס' 13)  
תשמ"ח-1988  
(תיקון מס' 15)  
תשנ"ו-1991  
(תיקון מס' 26)  
תשע"א-2011  
(תיקון מס' 29)  
תשע"ד-2014

(תיקון מס' 13)  
תשמ"ח-1988

(תיקון מס' 16)  
תשנ"ה-1995  
(תיקון מס' 26)  
תשע"א-2011

(תיקון מס' 13)  
תשמ"ח-1988

(תיקון מס' 13)  
תשמ"ח-1988

(תיקון מס' 16)  
תשנ"ה-1995

התפטרות עקב שהייה  
במקלט לנשים מוכות  
(תיקון מס' 19)  
תש"ס-2000

התפטרות לרגל  
העתקת מגורים

(תיקון מס' 14)  
תשמ"ח-1988

9. (א) היה עובד מועסק על פי חוזה לתקופה קצובה והגיעה התקופה לקצה, רואים אותו לענין חוק זה כאילו פוטר, זולת אם הציע לו המעסיק לחדש את החוזה; סירב העובד לחדש את החוזה – רואים אותו, לענין חוק זה כאילו התפטר. אי חידוש חוזה עבודה (תיקון מס' 29) תשע"ד-2014

(ב) הצעת המעסיק לחדש את החוזה כאמור בסעיף קטן (א) צריך שתימסר לעובד לפחות שלושה חדשים לפני תום תקופת החוזה.

11. (א) התפטר עובד מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה, או מחמת נסיבות אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו העובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו, רואים את ההתפטרות לענין חוק זה כפיטורים. התפטרות אחרת שדינה כפיטורים

(ב) התפטר עובד עונתי לאחר שעבד לפחות שלוש עונות רצופות באותו מקום עבודה מחמת שלא הובטחה לו עבודה רצופה באותו מקום עבודה – רואים אותו כאילו פוטר.

(ג) עובד שהתפטר סמוך לפני שהתקיים לגביו אחד מהתנאים המפורטים להלן, ובשל אותו תנאי, רואים את ההתפטרות לענין חוק זה כפיטורים: (תיקון מס' 24) תשס"ט-2008

(1) הוא התגייס לשירות סדיר כמשמעותו בסעיף 1 לחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949;

(2) הוא התנדב לשרת בשירות לאומי כמשמעותו בפסקה 3(ב) להגדרה "ילד" שבסעיף 238 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, ובלבד ששירת בשירות לאומי שישה חודשים לפחות;

(3) הוא החל לשרת בשירות אזרחי כהגדרתו בסעיף 6(א) לחוק דחיית שירות לתלמידי ישיבה שתורתם אומנותם, התשס"ב-2002, ובלבד ששירת בשירות אזרחי שישה חודשים לפחות, ובלו לגרוע מהוראות החוק האמור לענין עיסוק;

(4) הוא התנדב לשרת בשירות למטרה ציבורית או לאומית כאמור בפסקה (4) להגדרה "ילד" האמורה בפסקה (2), ועקב כך נדחה שירותו הסדיר לפי חוק שירות ביטחון [נוסח משולב], התשמ"ו-1986, ובלבד ששירת בשירות בהתנדבות כאמור שישה חודשים לפחות; (תיקון מס' 27) תשע"ב-2012

(5) הוא החל לשרת בשירות לאומי-אזרחי כהגדרתו בחוק שירות לאומי-אזרחי, התשע"ד-2014, ובלבד ששירת בשירות לאומי-אזרחי שישה חודשים לפחות. (תיקון מס' 28) תשע"ד-2014

(ד) עובד שהתפטר מחמת שנבחר לראש רשות מקומית או לסגן ראש רשות מקומית וכהונתו במשכורת מקופת הרשות המקומית, רואים את ההתפטרות לענין חוק זה כפיטורים; הוראה זו לא תחול אם המעסיק הסכים בכתב כלפי העובד כי התקופה שבה יכהן העובד בכהונתו תיחשב כחופשה ללא תשלום. (תיקון מס' 9) תשל"ז-1977 (תיקון מס' 29) תשע"ד-2014

(ה) התפטר עובד לאחר שהגיע לגיל הפרישה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004, רואים את ההתפטרות לענין חוק זה כפיטורים; ואולם מותר לזקוף על חשבון פיצויי הפיטורים המגיעים מכוח סעיף קטן זה, או במקומם, כל סכום המשתלם לעובד מקופת גמל, כמשמעותה בסעיף 47 לפקודת מס הכנסה, עקב תשלומי המעסיק לקופה, ושנועד לשמש כפיצויי פיטורים או לבוא במקומם, והוא אף אם לא נתקיימו התנאים האמורים בסעיפים 14 או 20. (תיקון מס' 10) תשל"ז-1977 (תיקון מס' 20) תשס"ד-2004 (תיקון מס' 29) תשע"ד-2014

11א. המתגייס למשטרת ישראל או לשירות בתי הסוהר, ובסמוך לפני גיוסו היה עובד והתפטר מעבודתו על מנת להתגייס כאמור, יהיו הוא או שאיריו זכאים לפיצויי פיטורים אם נתקיימה בו אחת מאלה: פיצויים למתגייס למשטרה (תיקון מס' 4) תשל"ג-1973

(1) הוא שירת במשטרה או בשירות בתי הסוהר ששה חדשים לפחות;

(2) שירותו כאמור נפסק מחמת אחת העילות המזכות בפיצויי פיטורים לפי חוק זה;

(3) שירותו כאמור נפסק מחמת שנמצא בלתי מתאים לשירות, ובלבד שלא נפסק השירות בנסיבות שלא היו מזכות אותו בפיצויי פרישה מהמשטרה או משירות בתי הסוהר, הכל לפי הענין.

12. (א) שיעורם של פיצויי הפיטורים הוא: שכר חודש אחד לכל שנת עבודה בעובד במשכורת אצל מעסיק, או באותו מקום עבודה, ושכר שבועיים לכל שנת עבודה בעובד בשכר כאמור; חלק של שנה שלאחר שנת עבודה מזכה את העובד בפיצויים יחסיים, ולגבי עובד עונתי – חלק של שנה מזכה אותו בפיצויים יחסיים אף אם תקופת עבודתו אינן מצטרפות לשנה. לענין זה, "עובד במשכורת" – עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; "עובד-בשכר" – עובד שאינו עובד במשכורת.
- (ב) שר העבודה רשאי, לאחר התייעצות בשר האוצר ובאישור ועדת העבודה של הכנסת, להגדיל בתקנות את שיעור פיצויי הפיטורים לעובד בשכר; תקנות כאמור יכול שיהיו כלליות או לפי ענפי עבודה.
13. שר העבודה באישור ועדת העבודה של הכנסת, יקבע בתקנות, דרך כלל או לסוגים, את המרכיבים של שכר העבודה הכולל שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין פיצויי פיטורים, את שיטת חישוב השכר שישמש בסיס לחישוב פיצויי הפיטורים ואת ההפסקות שחלו בעבודה בנסיבות האמורות בפסקאות (1) – למעט שירות מילואים לפי חוק שירות המילואים – (5), (7) או (9) לסעיף 2 שלא יבואו במנין לקביעת סכום הפיצויים; בהתקנת תקנות אלה יתחשב שר העבודה בהוראות לענין זה שבהסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של עובדים שהתקנת נוגעות להם.
- 13א. נקבע בהסכם קיבוצי כי שכרם של העובדים יופחת זמנית או לתקופה מסויימת בלבד שנקבעה בו, לעומת השכר שהיו זכאים לו אילו לא כן, יראו לענין חישוב הפיצויים של עובד שההסכם חל עליו, כאילו שכר לא הופחת; לענין זה, "הסכם קיבוצי" – לרבות הסדר קיבוצי.
- 13ב. על אף הוראות סעיף 13, לא יפחת שכר העבודה שיובא בחשבון לענין חישוב פיצויי פיטורים, משיעור שכר המינימום כהגדרתו בסעיף 1 לחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987, לפי היקף המשרה.
14. 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.
15. היה עובד או שאירו זכאי על פי חיקוק לגימלה מן המעסיק עקב פרישת העובד מהעבודה או מסיבה אחרת, תבוא הגימלה במקום זכותו לפיצויי פיטורים לפי חוק זה.
16. לא יהיה עובד זכאי לפיצויים או יהיה זכאי לפיצויים חלקיים בלבד, הכל לפי הענין, אם פוטר בנסיבות, שעל פי הסכם קיבוצי החל על המעסיק והעובד – ובאין הסכם כזה, על פי ההסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של העובדים באותו ענף – מצדיקות פיטורים ללא פיצויים או בפיצויים חלקיים בלבד.
17. בענף העבודה שאין בו הסכם קיבוצי, רשאי בית הדין האזורי לעבודה לקבוע שפיטוריו של עובד היו בנסיבות המצדיקות פיטורים ללא פיצויים או בפיצויים חלקיים שיקבע; בדונו בענין זה יונחה בית הדין האזורי לעבודה על פי הכללים שבהסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של עובדים.
18. אישור של שר העבודה, או של מי שהוסמך לכך על ידיו, כי הסכם קיבוצי פלוני חל על מעסיק ועובד, או על המספר הגדול ביותר של עובדים בענף או על המספר הגדול ביותר של עובדים, הכל לפי הענין, יהיה ראיה מכרעת לענין הסעיפים 16 ו-17.

שיעור הפיצויים  
(תיקון מס' 2'  
תשכ"ה-1965  
(תיקון מס' 29'  
תשע"ד-2014

(תיקון מס' 2'  
תשכ"ה-1965

חישוב שכר עבודה  
(תיקון מס' 23'  
תשס"ח-2008  
ת"ט תשס"ח-2008

חישוב הפיצויים  
כשהשכר הופחת  
זמנית  
(תיקון מס' 12'  
תשמ"ו-1986

חישוב הפיצויים לפי  
שכר מינימום  
(תיקון מס' 17'  
תשנ"ו-1995

פיצויים ותגמולים  
(תיקון מס' 29'  
תשע"ד-2014

פיצויים וגימלת  
פרישה  
(תיקון מס' 29'  
תשע"ד-2014

פיטורים ללא  
פיצויים מכוח הסכם  
קיבוצי  
(תיקון מס' 29'  
תשע"ד-2014

פיטורים ללא פיצויים  
מכוח פסק דין  
(תיקון מס' 11'  
תש"ס-1980

אישור  
(תיקון מס' 29'  
תשע"ד-2014

<p>20. מותר שהסכם קיבוצי יקבע את הדרכים והשיטות לתשלום פיצויי פיטורים, לרבות הפקדתם לזכות העובד, כדי להבטיח הצטברותם לזכותו ומשנקבע כך ישולמו הפיצויים בהתאם להסכם.</p>	<p>הבטחת צבירת הפיצויים בהסכם קיבוצי</p>
<p>21. שר העבודה, לאחר התייעצות בשר האוצר ובאישור ועדת העבודה של הכנסת, רשאי להורות, בצו, למעסיקים להפקיד בקופת גמל כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 (להלן – קופת גמל), סכומים בשיעור שייקבע בצו, כדי להבטיח הצטברותם של פיצויי הפיטורים שהמעסיקים עשויים לשלם לעובדיהם על פי חוק זה (להלן – צו הפקדה).</p>	<p>צו הפקדה (תיקון מס' 21) תשס"ה-2005 (תיקון מס' 29) תשע"ד-2014</p>
<p>22. בצו הפקדה שיפורסם ברשומות, יוגדרו סוגי המעסיקים שעליהם הוא חל לפי ענפי כלכלה, גודל מפעלים או אזורים ותחילת תקפו ובלבד שתחילתו לא תקדם לתאריך פרסומו.</p>	<p>סוגי מעסיקים (תיקון מס' 29) תשע"ד-2014</p>
<p>23. שר העבודה, רשאי, באישור ועדת העבודה של הכנסת, לקבוע בתקנות הוראות בענינים שלהלן במידה ולא נקבע אחרת, בכללים שהותקנו על פי סעיף 47 לפקודת מס הכנסה:                  (1) אופן השקעת הכספים שהופקדו על פי צו הפקדה;                  (2) אופן תשלום פיצויי הפיטורים לעובדים שלזכותם הופקדו הכספים על פי צו הפקדה, והנהל בקשר לכך;                  (3) ייעוד הכספים שהופקדו על פי צו הפקדה בקופת גמל והאישור שניתן לה על פי סעיף 47 לפקודת מס הכנסה, תם תקפו או בוטל, או שהקופה התפרקה או נמחקה;                  (4) הגדלת הסכומים שיש להפקיד בהתאם לצו הפקדה, במקרה של פיגור בהפקדתם ושיעור ההגדלה.</p>	<p>תקנות בדבר הכספים שהופקדו</p>
<p>25. סכומים שיש להפקידם בהתאם לצו הפקדה, יופקדו תוך 42 יום לאחר תשלום השכר בעד אותה תקופת עבודה; שר העבודה או מי שיוסמך לכך על ידי, רשאי להאריך את המועד האמור לתקופה שלא תעלה על שלושה חדשים.</p>	<p>מועד ההפקדה</p>
<p>26. (א) 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 שהופקדו לקופת גמל לקצבה –                  (1) אינם ניתנים להחזרה, להעברה לשעבוד או לעיקול; הוראה זו לא תחול על סכום ששולם או הופקד כאמור בעד עובד שבינתיים חדל לעבוד בניסבות שאינן מזכות אותו בפיצויי פיטורים, אלא אם הסכום מיועד גם לביטוח קצבה ולא נקבע בהסכם קיבוצי או בהסכם אחר, שהוא ניתן להחזרה או להעברה;                  (2) אינם חלק מנכסי המעסיק במקרה של פטירה, פשיטת רגל או פירוק, במידה שתביעות העובדים לפי חוק זה לא סולקו.</p>	<p>סכומים משוריינים (תיקון מס' 3) תשל"ג-1973 (תיקון מס' 18) תשנ"ח-1998</p>
<p>(ב) הוראות סעיף זה יחולו גם לגבי ריבית והפרשי הצמדה, שנוספו על סכומים כאמור.</p>	<p>(תיקון מס' 29) תשע"ד-2014</p>
<p>28. הסכם בין מעסיק לבין עובד, שפורש בו שהפיצויים כלולים בשכר העבודה וההסכם אושר על ידי שר העבודה או מי שהוסמך על ידי לכך, יבוא לענין הפיצויים במקום הוראות חוק זה ובלבד שאין הסכם קיבוצי החל על המעסיק והעובד, המחייב תשלום פיצויי פיטורים.</p>	<p>שכר הכולל פיצויי פיטורים (תיקון מס' 29) תשע"ד-2014</p>
<p>31. חוק זה אינו בא למעט מכל זכות הנתונה לעובד לפי חוק, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה, ולענין סעיף 12 גם לפי הנהגה, ולא יתפרש כממצה זכויותיו של עובד בכל משא ומתן לקביעת זכויות בקשר לפרישה מעבודה.</p>	<p>שמירת זכויות</p>

## **תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964<sup>1</sup>**

בתוקף סמכותי לפי הסעיפים 6, 8, 13 ו-33 לחוק פיצויי-פיטורים, תשכ"ג-1963, ובאישור ועדת העבודה של הכנסת, אני מתקין תקנות אלה:

### **1. רכיבי השכר**

(א) הרכיבים שיובאו בחשבון שכר-עבודה לענין תקנות אלה הם:

(1) שכר יסוד;

(2) תוספת ותק;

(3) תוספת יוקר המחיה;

(4) תוספת-משפחה;

(ב) נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד.

(ג) לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בתקנת-משנה (א) או לפי חלק מהם, יובא בחשבון שכרו שכר העבודה הרגיל ללא תוספות.

### **א1. שכר משרה אחת (תיקון: תשכ"ח)**

לענין חישוב פיצויי-הפיטורים המגיעים לעובד על פי תקנות אלה ממעביד פלוני, יובא בחשבון שכר-העבודה שהשתלם לעובד על ידי אותו מעביד בעד משרה אחת בלבד כמקובל באותה עבודה.

### **2. חישוב השכר לפי הסכם קיבוצי (תיקון: תשכ"ז, תשכ"ח, תשל"ג)**

השכר שישמש בסיס לחישוב פיצויי פיטורים יחושב על פי ההוראות שבהסכם הקיבוצי החל על המעביד והעובד, ובאין הסכם כזה על פי ההסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של עובדים באותו ענף, ובלבד שבעד התקופה שלאחר ט"ז בטבת תשכ"ד (1 בינואר 1964) יהיה החישוב האמור לפי שכרו של העובד ערב פיטוריו (להלן - **שכר אחרון**), ובעד יתרת התקופה - לפי 80 אחוז לפחות מהשכר האחרון.

### **3. אישור על קיום הסכם קיבוצי**

אישור של הממונה הראשי על יחסי-עבודה כי הסכם קיבוצי פלוני חל על מעביד ועובד, או על המספר הגדול ביותר של עובדים בענף, יהיה ראיה מכרעת לענין תקנה 2.

### **4. חישוב השכר כשאין הסכם קיבוצי (תיקון: תשכ"ז, תשכ"ח, תשל"ג)**

השכר שישמש בסיס לחישוב פיצויי-פיטורים בענף עבודה שאין בו הסכם קיבוצי יהיה:

(1) בעד התקופה שלאחר ט"ז בטבת תשכ"ד (1 בינואר 1964) - שכרו האחרון של העובד;

(2) בעד יתרת התקופה - שכר העבודה הממוצע של העובד, בלי תוספת יוקר המחיה, כשהוא מחושב לכל התקופה שבעדה מגיעים הפיצויים, בצירוף תוספת יוקר המחיה על השכר הממוצע האמור בשיעור לפיו חושבה תוספת יוקר המחיה בשכרו האחרון, אך בשום מקרה לא פחות מ-80 אחוז מהשכר האחרון.

### **5. תשלום תוספת יוקר שינוי בשכר אחרון (תשמ"ז)**

(א) על אף האמור בתקנות 2 ו-4, היתה הזכות לפיצויי פיטורים מותנית, על פי הוראה שבחיקוק, במילוי תנאי מצד העובד לאחר יום הפסקת יחסי עובד ומעביד או במילוי תנאי במשך תקופה מסויימת שלאחר אותו יום, יכלול השכר האחרון את תוספת היוקר שהיתה חלה לגבי העובד ביום מילוי התנאי האמור או ביום תום התקופה האמורה, לפי הענין, אילו המשיך לעבוד.

(ב) נדחה מועד תשלום פיצויי הפיטורים מכוח הוראה של חיקוק, למועד שלאחר הפסקת יחסי עובד ומעביד, יכלול השכר האחרון את תוספת היוקר שהיתה חלה לגבי העובד, במועד תשלום פיצויי הפיטורים שנקבע באותו חיקוק, אילו המשיך לעבוד.

**5א. חישוב פיצויים בחופשה ללא תשלום (תיקון: תשמ"א)**

לענין חישוב פיצויי פיטורים לעובד שהיה בחופשה ללא תשלום יהיה השכר האחרון -

- (1) בחופשה ללא תשלום מכוח הוראה של דין - השכר שהיה משתלם לו ערב פיטוריו אילו עבד אצל אותו מעביד;
- (2) בכל מקרה אחר - השכר שהשתלם לו ערב יציאתו לחופשה ללא תשלום בצירוף תוספת יוקר המחיה של השכר האמור בשיעור שהיה מתווסף לשכרו האמור אילו עבד אצל אותו מעביד ערב פיטוריו.

**6. שינוי בשכר אחרון**

חל בשכרו של העובד שינוי זמני, יחושב השכר האחרון לפי שכר העובד כאילו לא חל שינוי כאמור.

**7. עבודה חלקית**

עבר עובד מעבודה מלאה לעבודה חלקית או מעבודה חלקית לעבודה מלאה, יחושב שכרו האחרון לגבי כל אחת מתקופות העבודה לפי שכרו ערב פיטוריו באופן יחסי למידת החלקיות של עבודתו.

**8. הפחתת שכר**

חלה הפחתה בשכרו של עובד, אשר כתוצאה ממנו קטן שכרו האחרון, יראו כשכר אחרון לגבי התקופה שלפני ההפחתה את שכרו של העובד ערב ההפחתה.

**9. שכר קבלני**

היה שכר עבודתו של עובד, כולו או מקצתו, משתלם בעד ביצוע עבודה מסויימת או בחלק מהפדיון או שהיה עיקר שכר עבודתו לפי כמות התוצרת, יראו כשכרו האחרון ביחס לשכר כאמור את השכר הממוצע של שנים-עשר החדשים שקדמו לפיטורים.

**10. הפסקות שאינן באות במנין**

לענין קביעת סכום הפיצויים לא יבואו במנין:

- (1) שירות צבאי, או שירות צבאי מלא על פי התחייבות לשירות קבע, כאמור בסעיף 2(1) לחוק;
- (2) תקופה של שירות חלקי כאמור בסעיף 2(1) לחוק העודפת על 120 יום;
- (3) תקופה של חופשה או פגרה שלא בשכר כאמור בסעיף 2(5) לחוק העודפת של 14 יום לשנת עבודה, למעט תקופה כאמור שבעדה זכאית העובדת לדמי לידה בהתאם לתוספת השביעית לחוק הביטוח הלאומי, תשי"ד-1953;
- (4) הפסקה מחמת תאונה או מחלה, למעט תקופת הפסקה, כאמור שעבורה זכאי העובד לתשלום מכוח היותו עובד, על פי חוק, הסכם קיבוצי, חוזה עבודה או נוהג ושלא תעלה על 30 יום לשנת עבודה, עם זכות צבירה;
- (5) הפסקה כאמור בסעיף 2(9) לחוק העודפת על 7 ימים לשנת עבודה.

**11. בן-משפחה**

בן משפחה לענין סעיף 6 לחוק הוא אחד מאלה:

- (1) בן זוגו של העובד, לרבות הידועה בציבור כבן זוג;
- (2) ילדו של העובד, לרבות ילד מאומץ או חורג;
- (3) הורה של העובד;
- (4) נכדו של העובד, סבו או הורה של בן-זוגו הגר עם העובד ועיקר כלכלתו עליו.

12. התפטרות לרגל העתקת מגורים (תיקון: תשכ"ד, תשכ"ה, תשכ"ו, תשל"א, תשל"ג, תשל"ה, תשל"ו, תשל"ט, תשמ"ב, תשמ"ד, תשמ"ה, תש"ן, תשנ"ח, תשס"א)

(א) רואים התפטרותו של עובד כפיטורים לפי פסקה (1) לסעיף 8 לחוק אם המרחק בין מקום מגוריו החדש לבין מקום מגוריו הקודם הוא 40 ק"מ לפחות, ומקום מגוריו החדש רחוק יותר ממקום עבודתו מאשר מקום מגוריו הקודם. המרחקים לענין תקנת משנה זו יחושבו לפי המרחק שבין ישובים כמובא בפרסומי מרחקי הדרך של מחלקת המדידות במשרד העבודה.

(ב) רואים התפטרותו של עובד כפיטורים לפי פסקה (2) לסעיף 8 לחוק אם העובד גר לפחות 6 חדשים בישוב חקלאי או בישוב באיזור פיתוח שאליו העתיק את מגוריו.

בתקנת משנה זו -

"ישוב חקלאי" - קיבוץ, מושב, או ישוב שמרבית תושביו הם חקלאים;

"ישוב באזור פיתוח" - אחד הישובים: אופקים, אילת, בית-שאן, בית שמש, דימונה, חצור, ירוחם, כרמיאל, מגדל העמק, מדרשת שדה-בוקר, מצפה רמון, מעלות-תרשיחה, נתיבות, נצרת-עילית, ערד, צפת, קרית-גת, קרית-מלאכי, קרית-שמונה, שדרות, שלומי, יקנעם-עילית, עכו, טבריה, עפולה, גילון, עצמון, יודפת, יעד, קורנית, שכניה, מורשת, מנוף, מרכז ספיר, יבניאל, כפר ורדים, הילה, מתת, אדר, עמקה, תרשים, כמון, מכמנים, ורד הגליל, ארשת, עדי, הררית, פרחי אביב, צורית, טל אל, כליל, קציר, מנחמיה, מטולה, מגדל, רמת ישי, ראש פינה, כנרת (המושבה), כפר תבור, יסוד המעלה, מסד, מצפה נטופה, חיספין, אשחר, הר חלוץ, יובלים, מעלה צביה, רקפת, חורפיש, מצפה הושעיה, גבעת אלה, גבעת אבני, אלון הגליל, אבטליון, שרשים.

(ג) רואים התפטרותו של עובד לפי פסקה (3) לסעיף 8 לחוק כפיטורים אם העתיק מקום מגוריו עקב העברה בתפקיד של בן-זוג המשרת בשירות צבאי על פי התחייבות לשירות-קבע, והמרחק בין מקום מגוריו החדש לבין מקום מגוריו הקודם הוא 40 ק"מ לפחות ומקום מגוריו החדש רחוק יותר ממקום עבודתו מאשר מקום מגוריו הקודם; המרחקים לענין תקנת משנה זו יחושבו כאמור בתקנת משנה (א).

(ד) רואים התפטרותו של עובד כפיטורים לענין פסקה (3) לסעיף 8 לחוק, אם העובד העתיק את מקום מגוריו למקום התנחלות או היאחזות שאישרו לענין זה שר הבטחון ושר החקלאות וגר באותו מקום לפחות ששה חדשים רצופים.

(ה) רואים התפטרותו של עובד לפי פסקה (3) לסעיף 8 לחוק כפיטורים אם העתיק מקום מגוריו עקב העברה בתפקיד של בן זוג המשרת במשטרת ישראל או בשירות בתי הסוהר, והמרחק בין מקום מגוריו החדש לבין מקום מגוריו הקודם הוא לפחות 40 ק"מ ומקום מגוריו החדש רחוק יותר ממקום עבודתו מאשר מקום מגוריו הקודם; המרחקים לענין תקנת משנה זו יחושבו כאמור בתקנת משנה (א).

(ו) רואים התפטרותו של עובד לפי פסקה (3) לסעיף 8 לחוק כפיטורים, אם העתיק מקום מגוריו עקב הצטרפותו לבן זוג היוצא לתקופה העולה על ששה חדשים לחוץ לארץ בשליחות המדינה, ההסתדרות הציונית העולמית - הסוכנות היהודית לארץ-ישראל, קרן קיימת לישראל או קרן היסוד - המגבית המאוחדת לישראל, והמעביד סירב לאשר לעובד חופשה שלא בשכר לתקופת השליחות כאמור.

(ז) רואים התפטרותו של עובד לפי פסקה (3) לסעיף 8 לחוק כפיטורים אם התפטר מעבודתו עקב גירושו והעתיק מקום מגוריו ליישוב בישראל המרוחק 40 ק"מ לפחות ממקום מגוריו הקודם, ובלבד שגר ביישוב כאמור ששה חדשים לפחות; המרחקים לענין תקנת משנה זו יחושבו כאמור בתקנת משנה (א).

(ח) רואים התפטרותו של עובד לפי פסקה (3) לסעיף 8 לחוק כפיטורים, אם התפטר מעבודתו והעתיק מקום מגוריו עקב הצטרפותו לבן זוג העובד בשירות המדינה או גוף ציבורי אחר שאישרה לענין זה הממשלה, ואשר היחידה שבה הועסק בן הזוג מועברת לירושלים על-פי החלטת הממשלה, והמרחק בין מקום מגוריו הקודם ובין ירושלים היא 40 ק"מ לפחות.

(ט) רואים התפטרותו של עובד לפי פסקה (3) לסעיף 8 לחוק כפיטורים, אם התפטר מעבודתו והעתיק מקום מגוריו עקב הצטרפותו לבן זוג העובר למקום עבודה אחר ולמקום מגורים אחר בישראל הנמצאים לפחות ארבעים קילומטרים ממקום מגוריו הקודם, ובלבד שמקום מגוריו החדש של העובד רחוק יותר ממקום עבודתו ממקום מגוריו הקודם ושהעובד גר שישה חודשים לפחות במקום מגוריו החדש.

<sup>1</sup> ק"ת תשכ"ד, 632, 758; תשכ"ה, 1254; תשכ"ו, 511; תשכ"ז, 1380; תשכ"ח, 619, 962; תשל"א, 1493; תשל"ג, 1563, 1676; תשל"ה, 912; תשל"ו, 470; תשל"ח, 1540; תשל"ט, 1831; תשמ"א, 955; תשמ"ב, 1279, 1457; תשמ"ד, 688; תשמ"ה, 362; תשמ"ז, 742; תש"ן, 966; תשנ"ח, 896; תשס"א, 963.

## תקנות פיצויי פיטורים (שיעורי פיצויי פיטורים לעובד בשכר), התשמ"ג-1983

בתוקף סמכותי לפי סעיפים 12(ב) ו-33 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, לאחר התייעצות בשר האוצר ובאישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, אני מתקין תקנות אלה:

### **1. הגדלת שיעור פיצויי פיטורים לעובד בשכר**

שיעור פיצויי הפיטורים לעובד בשכר יהיה לגבי תקופה עבודה שמיום תחילתן של תקנות אלה ואילך, שכר חודש אחד לכל שנת עבודה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה.

### **2. תחילה**

תחילתן של תקנות אלה ביום כ"ב באב התשמ"ג (1 באוגוסט 1983).

---

<sup>1</sup> ק"ת תשמ"ג, 1731.



**האישור הכללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים (י"פ 4659 התשנ"ח; י"פ 4803 התש"ס, 5; י"פ 4970 התשס"א, 1949)**

"בתוקף סמכותי לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן - החוק), אני מאשר כי תשלומים ששילם מעביד החל ביום פרסומו של אישור זה, בעד עובדו לפנסיה מקיפה בקופת גמל לקצבה שאינה קופת ביטוח כמשמעותה בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל), התשכ"ד-1964<sup>(2)</sup> (להלן - קרן פנסיה), או לביטוח מנהלים הכולל אפשרות לקצבה או שילוב של תשלומים לתוכנית קיצבה ולתוכנית שאינה לקיצבה בקופת ביטוח כאמור (להלן - קופת ביטוח), לרבות תשלומים ששילם תוך שילוב של תשלומים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח בין אם יש בקופת ביטוח תוכנית לקיצבה ובין אם לאו, (להלן - תשלומי המעביד), יבואו במקום פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד האמור בגין השכר שממנו שולמו התשלומים האמורים ולתקופה ששולמו (להלן - השכר המופטר), בתנאי שנתקיימו כל אלה:

**(1) תשלומי המעביד**

(א) **לקרן פנסיה** אינם פחותים מ- 14.33% מן השכר המופטר או 12% מן השכר המופטר אם משלם המעביד בעד עובדו בנוסף לכך גם תשלומים להשלמת פיצויי פיטורים לקופת גמל לפיצויים או לקופת ביטוח על שם העובד בשיעור של 2.33% מן השכר המופטר. לא שילם המעביד בנוסף ל- 12% גם 2.33% כאמור, יבואו תשלומיו במקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובד, בלבד;

(ב) **לקופת ביטוח** אינם פחותים מאחד מאלה:

(1) 13.33% מן השכר המופטר, אם משלם המעביד בעד עובדו. בנוסף לכך גם תשלומים להבטחת הכנסה חודשית במקרה אובדן כושר עבודה, בתכנית שאישר הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון במשרד האוצר, בשיעור הדרוש להבטחת 75% מן השכר המופטר לפחות או בשיעור של 2.5% מן השכר המופטר, לפי הנמוך מביניהם (להלן - תשלום לביטוח אובדן כושר עבודה);

(2) 11% מן השכר המופטר, אם שילם המעביד בנוסף גם תשלום לביטוח אובדן כושר עבודה, ובמקרה זה יבואו תשלומי המעביד במקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובד, בלבד; שילם המעביד נוסף על אלה גם תשלומים להשלמת פיצויי פיטורים לקופת גמל לפיצויים או לקופת ביטוח על שם העובד בשיעור של 2.33% מן השכר המופטר, יבואו תשלומי המעביד במקום 100% פיצויי הפיטורים של העובד.

(2) **לא יאוחר משלושה חודשים מתחילת ביצוע תשלומי המעביד נערך הסכם בכתב בין המעביד לבין העובד ובו:**

(א) הסכמת העובד להסדר לפי אישור זה בנוסח המפרט את תשלומי המעביד ואת קרן הפנסיה וקופת הביטוח, לפי העניין; בהסכם האמור יכלל גם נוסחו של אישור זה;

(ב) ויתור המעביד מראש על כל זכות שיכולה להיות לו להחזיר כספים מתוך תשלומיו, אלא אם כן נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכח סעיפים 16 או 17 לחוק ובמידה שנשללה או שהעובד משך כספים מקרן הפנסיה או מקופת הביטוח שלא בשל אירוע מזכה; לעניין זה, "אירוע מזכה" - מוות, נכות או פרישה בגיל שישים או יותר.

(3) **אין באישור זה כדי לגרוע מזכותו של עובד לפיצויי פיטורים לפי החוק, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או חוזה עבודה, בגין שכר שמעבר לשכר המופטר.**

# צו הרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה 2011

## צו הרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה

לפי חוק הסכמים קיבוציים התשי"ז-1957

בתוקף סמכותי לפי סעיף 25 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 (להלן – החוק), אני מצווה כי תורחב תחולתן של הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי (מסגרת) לביטוח פנסיוני מקיף במשק שבין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים בשם הארגונים המפורטים מטה<sup>2</sup> לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, האגף לאיגוד מקצועי ואגף הפנסיה, הביטוח ושוק ההון, מיום ל' באדר א' התשע"א (6 במרס 2011), שמספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 7021/2011, כמפורט בתוספת וכי ההוראות המורחבות יחולו על כל העובדים והמעבידים בישראל.

כמו כן אני מודיע בהתאם לסעיף 31 לחוק כי החל ביום פרסום צו זה – בטל צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק.

### תוספת ההוראות המורחבות

מספר הסעיף

בהסכם

הגדרות

2. א. המועד הקובע

המועד הקובע הוא 1 בינואר 2008 או מועד תחילת עבודתו של העובד במקום העבודה, המועד המאוחר מבין השניים.

ב. השכר הממוצע במשק

השכר הממוצע במשק בהתאם לאופן החישוב המותווה בסעיף 2 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, כפי שיעודכן מזמן לזמן.

ג. חוק פיצויי פיטורים ו/או החוק

חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

<sup>1</sup> פורסם י"פ תשע"א מס' 6302 מיום 27.9.2011 עמ' 6938.

<sup>2</sup> התאחדות התעשיינים בישראל, לשכת המסחר תל-אביב-יפו בשמה ובשם לשכות המסחר בירושלים, בחיפה ובבאר שבע, התאחדות הקבלנים והבונים בישראל, התאחדות האיכרים בישראל, התאחדות תעשייני היהלומים בישראל, התאחדות המלונאות בישראל, האיגוד הארצי של מפעלי השמירה בישראל, האיגוד הכל ארצי של מפעלי האחזקה והניקיון בישראל, התאחדות המלאכה והתעשייה בישראל, האיגוד הארצי למסחר בישראל, התאחדות ענף הקולנוע בישראל, התאחדות הסוחרים בישראל, לשכת ארגוני העצמאים בישראל, ארגון החברות לאספקת משאבי אנוש.

**ד. קרן פנסיה מקיפה חדשה**

קרן פנסיה מקיפה חדשה היא קרן פנסיה שקיבלה את אישור הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר ואישור כקופת גמל לקצבה לפי תקנות מס הכנסה (כללים לאישור וניהול קופות גמל), התשכ"ד-1964, לאחר יום כ"ט בטבת התשנ"ה (1 בינואר 1995), המעניקה לעמית על פי תקנונה זכות לקצבת זקנה, קצבת שארים וקצבת נכות.

**ה. קרן פנסיה ותיקה**

קרן פנסיה ותיקה היא קופת גמל לקצבה שאינה קופת ביטוח, שאושרה לראשונה לפני יום כ"ט בטבת התשנ"ה (1 בינואר 1995).

**ו. קרן פנסיה**

קרן פנסיה חדשה, קרן פנסיה ותיקה – הכל לפי העניין.

**ז. קופת גמל**

כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005.

**ח. קופת ביטוח**

כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005.

**ט. קופת גמל לקצבה**

כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005, לרבות תכנית ביטוח שאושרה כקופת גמל לקצבה על ידי הממונה.

**י. תקנות מס הכנסה**

תקנות מס הכנסה (כללים לאישור וניהול קופות גמל), התשכ"ד-1964, כפי שיהיו בתוקף מזמן לזמן, לרבות תקנות שיבואו במקומן.

**יא. הממונה**

הממונה על אגף שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר.

**חובת הביטוח הפנסיוני המקיף**

3. א. כל עובד כהגדרתו להלן, שאין לו הסדר פנסיוני מיטיב כהגדרתו להלן, אשר מועסק או שיועסק בכל מקום עבודה, יהיה זכאי להיות מבטוח על פי צו זה, ולבחור, בהודעה בכתב למעסיקו בפרק הזמן הקצוב שלהלן בפנסיה מקיפה לרבות קופת גמל לקצבה, שאושרה על ידי הממונה, שבה יהיה מבטוח החל מהמועד שבו קמה לו זכאותו כקבוע בסעיף 6ה' עד ז' לצו זה, ובלבד שתכלול גם כיסויים למקרה מוות ונכות באותה קופה או בקופה אחרת, והכל בכפוף לאמור בסעיף 6ה' עד ז' להלן:

1. מי שיתחיל לעבוד לאחר מועד כניסתו לתוקף של צו זה – 60 ימים מיום תחילת עבודתו;

2. מי שמועסק 9 חודשים ויותר לפני מועד כניסתו לתוקף של צו זה – לכל המאוחר ביום 1.2.2008, או לחלופין בסוף החודש שבו ייכנס צו זה לתוקף;

3. מי שמועסק פחות מ-9 חודשים טרם מועד כניסתו לתוקף של צו זה – 60 יום לפני מועד זכאותו.

ב. לא הודיע העובד למעסיקו בכתב על בחירתו בפרק הזמן הקצוב הנ"ל על הקופה שבה בחר להיות מבטוח כאמור לעיל, יבטח אותו המעסיק מהמועד שבו קמה לו זכאותו, כקבוע בסעיף 6ה' עד ז' לצו זה, בקרן פנסיה מקיפה חדשה.

מובהר כי אין בקביעת המועד להודעת העובד על בחירתו כאמור ברישה של סעיף קטן א' לעיל, כדי לדחות את מועד זכאותו הקבוע בסעיף 6ה' עד ז' להלן.

ג. אין באמור לעיל כדי לפגוע בזכותו של העובד לבחור או לעבור לקופת גמל אחרת על פי כל דין.

תחולה

4. א. 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):

(1) מי שבמועד הקובע או לאחריו מבוטח או שמעבידו מחויב לבטחו, על פי הסכם קיבוצי ו/או הסדר קיבוצי ו/או הסכם אישי ו/או מנהג ו/או נוהג ו/או צו הרחבה, קיים או עתידי, ו/או דין (להלן – הסכם לביטוח פנסיוני), כך ששיעור ההפרשות בגינו לקופת גמל, לרבות לקרן הפנסיה, עומד לכל הפחות על 17.5% משכר העובד; מובהר כי על עובד שמעבידו מחויב לבטחו בהסדר פנסיה מיטיב, כמשמעו בסעיף זה, שתחילת ההפרשה על פי ההסדר האמור חלה במועד מאוחר יותר ממועדי תחילת ההפרשה הקבועים בסעיף 6 להלן, יחול האמור בצו זה בתקופה שעד להחלת יישומו של הסדר הפנסיה המיטיב;

(2) מי שבמועד הקובע או לאחריו מבוטח או שמעבידו מחויב לבטחו, מכוח הסכם לביטוח פנסיוני, בהסדר ביטוחי הכולל לרבות באופן נלווה או כנספח גם ביטוח למקרה פטירה וביטוח למקרה אובדן כושר עבודה בקופת ביטוח, המבוססים על תשלום כספי תגמולים ופיצויי הפיטורים, ובלבד שחלק המעסיק לתגמולים אינו נופל מ-5% משכר העובד, חלק המעסיק לפיצויי פיטורים אינו נופל מ-5% משכר העובד וחלק העובד לתגמולים אינו נופל מ-5% משכר העובד;

(3) מי שבמועד הקובע או לאחריו מבוטח או שמעבידו מחויב לבטחו, מכוח הסכם לביטוח פנסיוני, כך ששיעור ההפרשות בגינו עומד לכל הפחות על 11.5% משכרו (5.5% תגמולי עובד ו-6% תגמולי מעביד) או בהסדר פנסיית יסוד בקרן פנסיה ותיקה אך על המעביד של עובד כאמור בסעיף קטן זה, תחול חובת העברת רכיב "פיצויי הפיטורים", בהתאם לשיעורים, למועדים ולשכר המפורטים בסעיף 6 להלן וכן יחולו הוראות סעיף 5 לצו זה. למען הסר ספק מובהר, כי לגבי עובד שביום 1 בינואר 2008, מועסק 9 חודשים ויותר כאמור בסעיף 6ה' עד ז', העברת רכיב "פיצויי הפיטורים" תחל ביום 1.1.2008 או במועד כניסתו לתוקף של צו זה – המועד המאוחר מביניהם;

(4) מי שבמועד הקובע או לאחריו מבוטח או שמעבידו מחויב לבטחו, מכוח הסכם לביטוח פנסיוני, לרבות הפרשה לקופת גמל (הסדר קצבתי או הוני ו/או כל שילוב ביניהם), כך ששיעור ההפרשות בגינו עומד לכל הפחות על 10% משכרו (5% תגמולי עובד ו-5% תגמולי מעביד), אך על המעביד של עובד כאמור בסעיף קטן זה, תחול חובת העברת רכיב "פיצויי הפיטורים", בהתאם לשיעורים, למועדים ולשכר המפורטים בסעיף 6 להלן וכן יחולו הוראות סעיף 5 לצו זה; למען הסר ספק מובהר, כי לגבי עובד שביום 1 בינואר 2008, מועסק 9 חודשים ויותר כאמור בסעיף 6ה' עד ז', העברת רכיב "פיצויי הפיטורים" תחל ביום 1.1.2008 או במועד כניסתו לתוקף של צו זה – המועד המאוחר מביניהם;

**החל ביום 1.1.2014 יימחקו סעיפים קטנים 1, 2, 3 ו-4 לעיל ובמקומם יבוא סעיף קטן (1) חדש כדלקמן:**  
**לא יראו בשיעור הפרשות לקופת גמל, הנמוך מ-17.5% משכר העובד, כהסדר פנסיה מיטיב. מובהר כי על עובד שמעבידו מחויב לבטחו בהסדר פנסיה מיטיב, כמשמעו בסעיף זה, שתחילת ההפרשה על פי ההסדר האמור חלה במועד מאוחר יותר ממועדי תחילת ההפרשה הקבועים בסעיף 6 להלן, יחול האמור בצו זה בתקופה שעד להחלת יישומו של הסדר הפנסיה המיטיב;**

(5) מי שבמועד הקובע או לאחריו מבוטח או שמעבידו מחויב לבטחו מכוח הסכם לביטוח פנסיוני בפנסיה תקציבית בתכנית המעניקה לעובד זכות לפנסיית זקנה, וכיסויים למקרה מוות ונכות, המשולמת על ידי המעביד (בין במישרין ובין באמצעות קופת גמל כשלם) ובלבד שמדובר בהסדר המיטיב על ההסדר הקובע בצו זה. על האמור בסעיפים קטנים 1 עד 5, יחולו גם הוראות סעיף 5(א) להלן (להלן יחד – הסדר פנסיה מיטיב).

**החל ביום 1.1.2014, יימחקו המילים "על האמור בסעיפים קטנים 1 עד 5, יחולו גם הוראות סעיף 5(א) להלן (להלן ביחד – הסדר פנסיה מיטיב)" ובמקומם יבואו המילים "על האמור בסעיפים קטנים 1 ו-5, יחולו גם הוראות סעיף 5(א) להלן";**

(6) מי שפרש מעבודתו בגיל פרישת חובה ומקבל קצבה; "קצבה" בסעיף זה – למעט קצבאות וגמלאות מהמוסד לביטוח לאומי;

(7) מי שטרם מלאו לו – באישה 20 שנים ובגבר 21 שנים. למען הסר ספק מובהר בזה, כי בהגיע העובד/ת לגיל האמור, יחולו עליה/ו הוראות צו זה, תוך שתילקח בחשבון, לענין חישוב תקופת ההמתנה כהגדרתה להלן, תקופת עבודתה/ו טרם הגיעה/ה לגיל האמור.

**מודגש ומובהר כדלקמן:**

5. א. אין בצו זה כדי לפגוע ו/או לגרוע ו/או למעט מזכויות העובדים שעליהם חל הסדר פנסיה מיטיב, לרבות הסכם ו/או הסדר אחר, ובכלל זה הסכם קיבוצי כללי, הסכם קיבוצי מיוחד, הסדר קיבוצי ו/או הסכם אישי ו/או צו הרחבה ו/או דין, ובלבד שמעוגן בו הסדר פנסיוני המיטיב על ההסדר הפנסיוני הקבוע בצו זה.

**למען הסר ספק, מובהר, כי במקרה שבו שיעורי הפרשות לתגמולים (חלק העובד וחלק המעביד) נמוכים מהשיעורים הקבועים בטבלה שבסעיף 6' לצו זה, ההגדלה של שיעורים אלה, תיעשה בהתאם לשיעורים ולמועדים המפורטים בטבלה. האמור יחול גם במקרה שבו שיעור הפרשות לפיצויי פיטורים נמוך מהקבוע בטבלה.**

**למען הסר ספק ובלי לגרוע מהאמור, במקרה שבו בהסכמי העבודה החלים על המעביד ישנה חובת הפקדה לתגמולים ואין חובת הפקדה לרכיב פיצויי פיטורים, תחול על המעסיק, מהמועד הקבוע או לאחריו, החובה להעביר את רכיב "פיצויי הפיטורים", בהתאם לשיעורים, למועדים ולשכר המפורטים בסעיף 6 להלן.**

ב. אין בצו זה כדי לפגוע ו/או לגרוע ו/או למעט מזכותו של מי שמופרשים בגין רכיבי שכרו שאינם פנסיוניים, כספים לקופת גמל בשיעור של 5% חלק העובד ו-5% חלק המעביד ו/או כל שיעור אחר ו/או מי שמופרשים בגין שכרו כספים לקרן השתלמות ו/או לקופת גמל לעצמאים ו/או לכל ביטוח אחר שאינו ביטוח פנסיוני.

ג. מעביד המחויב לבטח את עובדיו בהסדר פנסיוני מיטיב אחר, ואשר לא ביטח את עובדיו כמתחייב ממנו, לא יהיה בהוראות צו זה כדי לגרוע ו/או לפגוע בחובתו ליישום ההסדר הפנסיוני המיטיב ובהתאם לקבוע בו.

**חובת הביטוח הפנסיוני**

6. בכפוף לאמור בצו זה, ובעיקר האמור בסעיף 4' לעיל (על כל סעיפי המשנה שלו), תחול חובת הביטוח הפנסיוני אך ורק על עובד, כהגדרתו בצו זה ועל מעבידו, בשלב זה, בתנאים המפורטים להלן:

א. העובד יבוטח בביטוח פנסיוני, כאמור בסעיף 3 לצו זה;

ב. השכר המבוטח של העובד לצורך ביצוע הפרשות הוא, שכר העובד ורכיביו כמשמעם בחוק ובתקנות פיצויי פיטורים, עד התקרה המפורטות בסעיף קטן ג';

ג. חובת הביטוח הפנסיוני תחול על השכר המשולם לעובד, או השכר הממוצע במשק כפי שיעודכן מזמן לזמן, הנמוך מבין השניים;

ד. שיעורי הפרשות מהשכר כהגדרתו בסעיף זה לעיל, יהיו בהתאם לאמור להלן, בכפוף להוראות הממונה, תקנות מס הכנסה ותקנות הקרן והם ישולמו מדי חודש בחודשו בהתאם לטבלה הזו:

החל ביום... ואילך	הפרשות מעביד	הפרשות עובד	הפרשות המעביד לפיצויים	סך הכל
1.1.2008	0.833%	0.833%	0.834%	2.5%
1.1.2009	1.66%	1.66%	1.68%	5%
1.1.2010	2.5%	2.5%	2.5%	7.5%
1.1.2011	3.33%	3.33%	3.34%	10%
1.1.2012	4.16%	4.16%	4.18%	12.5%
1.1.2013	5%	5%	5%	15%
<b>1.1.2014</b>	<b>6%</b>	<b>5.5%</b>	<b>6%</b>	<b>17.5%</b>

ה. בכפוף לאמור בסעיף קטן ו' להלן, העובד יהיה זכאי לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו זה, כמפורט בסעיף ד' לעיל, מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה (להלן – תקופת המתנה). עובד שיתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יהיה זכאי לביצוע ההפרשות החל ביום הראשון לעבודתו בשיעורים שנקבעו בפסקה (ד) לעיל; ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה או בתום שנת המס – המועד המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו אצל המעסיק ולא תחול לגביו תקופת המתנה האמורה;

ו. החל במועד כניסתו לתוקף של הסכם זה עד יום 31.12.2008 ובתקופה זו בלבד, תהיה תקופת המתנה כהגדרתה בסעיף ה' לעיל, בת 9 חודשים והחל ביום 1.1.2009 תקופת המתנה תהיה בת 6 חודשים כמפורט בסעיף קטן ה' לעיל;

ז. למרות האמור בסעיפים קטנים ה' ו-ו' לעיל, ולמען הסר ספק, מובהר כי עובד שביום 1 בינואר 2008, מועסק 9 (תשעה) חודשים ויותר, ביצע ההפרשות בגינו כאמור בסעיף 6ד' לעיל, יחל ביום 1.1.2008; כל עובד שישלים 6 (שישה) חודשי עבודה ויותר ביום 1.1.2009, ביצע ההפרשות בגינו כאמור בסעיף 6ד' לעיל יחל ביום 1.1.2009.

כך לדוגמה: עובד שביום 1 בפברואר 2008, מועסק 9 (תשעה) חודשים, יהיה זכאי לביצוע ההפרשות בגינו כאמור בסעיף 6ד' לעיל, החל ביום 1.2.2008, וכך הלאה, עד יום 31.12.2008; עובד שביום 1 בפברואר 2009 ואילך, מועסק 6 חודשים, יהיה זכאי לביצוע ההפרשות בגינו כאמור בסעיף 6ד', החל ביום 1.2.2009 ואילך.

ח. אין באמור בסעיפים ו' ו-ז' כדי לפגוע ו/או לגרוע מהאמור בסעיף קטן ה' לעיל, שעניינו מועד זכאותו של עובד שהתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, כמפורט שם.

#### תשלום לקרן ו/או לקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים

7. בכפוף לאמור בסעיף 8 להלן, תשלומי המעביד לפי צו זה לפיצויי פיטורים בשיעורים המפורטים בטבלה שבסעיף 6ד' לעיל (בטור "פיצויי פיטורים") יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגינם נעשתה ההפרשה בלבד; אין באמור בסעיף זה כדי לפגוע ו/או לגרוע מזכותו של עובד לתשלום פיצויי פיטורים בגין שכר ו/או רכיבים ו/או תקופות ו/או שיעורים אשר בגינם לא בוצעו הפרשות לפיצויי פיטורים.

8. ההפקדות ותשלומי המעביד בעבור רכיב פיצויי הפיטורים בהתאם לאמור בסעיף 7 לעיל, לא ניתנות להחזרה למעביד, 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.

#### השלמת פיצויי פיטורים

9. א. מעסיק המפריש את פיצויי הפיטורים כאמור בטבלה שבסעיף 6ד' לצו זה, או בשיעורים גבוהים יותר, יהיה רשאי לשלם את השלמת פיצויי הפיטורים עד ל-8.33% מרכיבי השכר שבגינם מפריש המעביד לקופת גמל (להלן – השלמת פיצויי פיטורים) לקופת גמל אישית לפיצויים על שם העובד או לקופת גמל לקצבה. הסכים או בחר המעסיק לשלם את השלמת הפיצויים לקופה כאמור, יהיה רשאי להודיע בהודעה בכתב לקופה עם העתק לעובד, כך שכספי השלמת פיצויי הפיטורים יבואו "במקום פיצויי פיטורים" בהתאם לאמור בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בתנאים המפורטים בסעיף 7 לעיל בהתאמה, אזי כספי השלמת פיצויי הפיטורים לא יהיו נתונים להחזרה למעסיק כמפורט בסעיף 8.

ב. מעסיק שלא העביר תשלומי השלמת פיצויי פיטורים באופן שוטף כאמור בסעיף קטן א' לעיל, ישלם לעובד הזכאי להם את השלמת פיצויי הפיטורים בהתאם להוראות חוק פיצויי פיטורים, בגין התקופה, השכר והרכיבים שבגינם לא הועברו תשלומים כאמור בסעיף קטן א' לעיל.

ג. בכפוף לאמור בסעיף קטן א', בחר המעסיק בהחלת סעיף 14 לחוק על תשלום השלמת הפיצויים, ישחרר לעובד את כל הכספים שנצברו בקופת גמל אישית לפיצויים או בקופת גמל לקצבה ככל שהופרשו בהתאם לסעיף קטן א' לעיל, לרבות בסיום עבודה במקרה של זכאות לתשלום קצבה מקופת גמל לקצבה.

ד. בכפוף לאמור בסעיף קטן א', בחר המעסיק לשלם את השלמת פיצויי הפיטורים כאמור בסעיף קטן א' אך לא בחר בהחלת סעיף 14 לחוק על תשלום השלמת הפיצויים, ישחרר לעובד את כל הכספים שנצברו לו, במועד קרות אירוע המזכה בפיצויי פיטורים ונוסף על כך ישלם לעובד הזכאי את יתרת חוב הפיצויים בהתאם להוראות חוק פיצויי פיטורים, הן בגין התקופה שבה העביר את השלמת פיצויי הפיטורים כאמור (על חשבון פיצויי פיטורים), והן בגין התקופה, השכר והרכיבים שבגינם לא הועברו התשלומים להשלמת פיצויי הפיטורים.

ה. לא העביר המעסיק תשלומי השלמת פיצויי פיטורים, ישלם המעסיק לעובד את השלמת הפיצויים כאמור בסעיף קטן ב' לעיל, במועד קרות אירוע המזכה בפיצויי פיטורים.

עובד שלא יהיה זכאי לתשלום קצבה מקופת גמל לקצבה, בשל כך שלא נצבר לטובתו מינימום מזכה בקצבה, יהיה זכאי אף הוא לתשלום כאמור בסעיף זה.

#### זכויות העובדים לפנסיית זקנה, נכות ושאיירים

10. זכויות העובד לפנסיית זקנה, נכות ושאיירים בקרן הפנסיה יהיו בהתאם לתקנות קרן הפנסיה, שבה מבוטח העובד, ובהתאמה בחוזה הביטוח, לפי הוראות הממונה ולפי הוראות צו זה.

שלום שמחון

ג' באב התשע"א (3 באוגוסט 2011)

שר התעשייה המסחר והתעסוקה

## חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002

(תיקון מס' 6)  
תשע"ה-2014

חובת מעביד  
(תיקון מס' 3)  
תשס"ט-2009  
(תיקון מס' 5)  
תשע"ד-2014  
(תיקון מס' 6)  
תשע"ה-2014  
על תוכן ההודעה  
תנאי עבודה  
(תיקון מס' 5)  
תשע"ד-2014  
(תיקון מס' 6)  
תשע"ה-2014

(תיקון מס' 1)  
תשס"ח-2007  
(תיקון מס' 2)  
תשס"ח-2008

(תיקון מס' 1)  
תשס"ח-2007  
(תיקון מס' 6)  
תשע"ה-2014  
(תיקון מס' 4)  
תשע"א-2011

(תיקון מס' 6)  
תשע"ה-2014  
(תיקון מס' 6)  
תשע"ה-2014

(תיקון מס' 4)  
תשע"א-2011

הודעה על שינוי  
(תיקון מס' 3)  
תשס"ט-2009  
(תיקון מס' 5)  
תשע"ד-2014

(תיקון מס' 2)  
תשס"ח-2008

1. מעסיק ימסור לעובד, לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו, ואם היה העובד נער כהגדרתו בחוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953 (להלן – נער) – לא יאוחר משבעה ימים, הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה של העובד לפי הוראות חוק זה (בחוק זה – הודעה על תנאי עבודה).

2. (א) פירוט תנאי העבודה של העובד בהודעה על תנאי עבודה יהיה בענינים אלה:

(1) זהות המעסיק וזהות העובד;

(2) תאריך תחילת העבודה ואם חוזה העבודה הוא לתקופה קצובה – תקופת העבודה; היה חוזה העבודה שלא לתקופה קצובה, יציין זאת המעסיק;

(3) תיאור עיקרי התפקיד;

(4) ציון שמו או תואר תפקידו של ממונה ישיר על העובד;

(5) סך כל התשלומים המשתלמים לעובד כשכר עבודה ומועדי תשלום השכר ואולם אם נקבע שכר עבודתו על פי דירוג, מכוח הסכם קיבוצי או לפיו – דירוג העובד ודרגתו;

(6) אורכו של יום העבודה הרגיל או שבוע העבודה הרגיל של העובד, לפי הענין;

(7) יום המנוחה השבועי של העובד;

(8) סוגי תשלומים של המעסיק ושל העובד בעבור תנאים סוציאליים של העובד, וכן פירוט הגופים שאליהם המעסיק מעביר בפועל את התשלומים האמורים, ואולם אם התחיל מעסיק להעביר בפועל את התשלומים לאחר מסירת ההודעה, ימסור על כך הודעה נפרדת לעובד;

(9) לגבי מעסיק שהוא או שארגון מעבידים שהוא חבר בו, צד להסכם קיבוצי כמשמעותו בסעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, המסדיר את תנאי העבודה של העובד – שם ארגון העובדים שהוא צד לאותו הסכם והמען לפניה אליו;

(10) לגבי מעסיק שהוא צד לחוזה לביצוע עבודה או למתן שירותים או לגבי מעסיק שהוא קבלן כוח אדם שהוא צד לחוזה עם מעסיק בפועל, והחובה האמור כולל הוראות לענין תנאי עבודה של עובדו של המעסיק – תנאי העבודה כאמור, כמפורט בפסקאות (1) עד (9), וכל פרט נוסף שנקבע לפי סעיף קטן (ג)(1) וכן תנאים הנוגעים לסיום יחסי עבודה; לענין זה, "קבלן כוח אדם", "מעסיק בפועל" – כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996.

(ב) בנוסח ההודעה על תנאי עבודה יצוין כי אין באמור בה כדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובד מכוח כל דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי, חוזה עבודה או חוזה אחר הנוגע לתנאי עבודתו.

(ג) שר התעשייה המסחר והתעסוקה (בחוק זה – השר) רשאי, לאחר התייעצות עם ארגון עובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה ועם ארגונים ארציים יציגים של מעבידים שלדעת השר הם נוגעים בדבר, ובאישור ועדת העבודה והרווחה והבריאות של הכנסת, לקבוע –

(1) פרטים נוספים שיש לכלול בהודעה על תנאי עבודה;

(2) סוגי מעסיקים שיהיו פטורים מהחובה לענין הודעה על תנאי עבודה על פי חוק זה, באופן מלא או חלקי.

(ד) נמסר לעובד הסכם עבודה בכתב שנכללו בו כל הענינים האמורים לפי סעיפים קטנים (א) עד (ג), במועדים האמורים בסעיף 1, יהיה בכך משום מילוי חובתו של המעסיק לפי סעיף 1.

3. חל שינוי בתנאי העבודה של העובד כפי שפורטו בהודעה כאמור בסעיף 2, ימסור המעסיק הודעה על כך לעובד בתוך שלושים ימים, ואם היה העובד נער – בתוך שבעה ימים, מהיום שנודע לו על השינוי; לענין זה, "שינוי" – למעט אלה:

(1) שינוי הנובע משינוי בדין;

(2) עדכון מכוח הדין או מכוח הסכם של תשלומים שהוא חייב לגביהם בהודעה לפי סעיף 2(א);

(3) שינוי המופיע בתלוש השכר של העובד; לענין זה "תלוש שכר" – כמשמעותו בסעיף 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.



עונשין  
(תיקון מס' 5)  
תשע"ד-2014

סמכות שיפוט  
ותרופות  
(תיקון מס' 4)  
תשע"א-2011

(תיקון מס' 4)  
תשע"א-2011  
(תיקון מס' 5)  
תשע"ד-2014

נטל ההוכחה בהעדר  
הודעה  
(תיקון מס' 4)  
תשע"א-2011  
(תיקון מס' 5)  
תשע"ד-2014

שמירת זכויות  
(תיקון מס' 6)  
תשע"ה-2014

דין המדינה  
(תיקון מס' 5)  
תשע"ד-2014

סייג לתחולת החוק  
(תיקון מס' 3)  
תשס"ט-2009

14. הפר מעסיק את חובתו לפי סעיפים 1, 3 או 10, דינו – הקנס האמור בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין, תשל"ז-1977; עבירה לפי סעיף זה היא מסוג העבירות של אחריות קפידה.
5. (א) לבית הדין האזורי לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי על הפרת הוראות חוק זה והוא רשאי –
- (1) לפסוק פיצויים, אף אם לא נגרם נזק של ממון, בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין;
- (2) ליתן צו עשה לתיקון ההפרה.
- (ב) (1) מצא בית הדין לעבודה כי המעסיק לא מסר לעובדו, ביודעין, הודעה לעובד על תנאי עבודה בעניינים שבסעיף 2, בניגוד להוראות סעיף 1, או המעסיק לא מסר לעובדו, ביודעין, הודעה על שינוי בתנאי עבודה בעניינים שבסעיף 2, בניגוד להוראות סעיף 3, רשאי הוא לפסוק לעובד פיצויים שאינם תלויים בנזק (להלן – פיצויים לדוגמה);
- (2) פיצויים לדוגמה כאמור בפסקה (1) יהיו בסכום שלא יעלה על 15,000 שקלים חדשים, ואולם רשאי בית הדין לעבודה, מטעמים מיוחדים שיירשמו, לפסוק פיצוי בסכום אחר; הסכום הנקוב בפסקה זו יעודק ב-1 בינואר בכל שנה (בפסקה זו – יום העדכון), בהתאם לשיעור עליית המדד החדש לעומת המדד הבסיסי; לעניין זה –
- "מדד" – מדד המחירים לצרכן שמפרסמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה;
- "המדד החדש" – המדד שפורסם לאחרונה לפני יום העדכון;
- "המדד הבסיסי" – המדד שפורסם בחודש יולי 2011;
- (3) אין בהוראות סעיף קטן זה כדי לגרוע מזכותו של עובד לפיצויים או לכל סעד אחר לפי כל דין בשל אותה הפרה; ואולם בית הדין לא יפסוק פיצויים לפי סעיף קטן זה בתובענה ייצוגית כמשמעותה בחוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006;
- (4) בבואו לפסוק פיצויים לדוגמה למעסיק בשל הפרת הוראות סעיפים 1 או 3 כאמור בפסקה (1), רשאי בית הדין לעבודה להתחשב בכך שהמעסיק הורשע בשל אותו מעשה ובקנס שנגזר עליו, או בכך שהוטל על המעסיק, בשל אותו מעשה, קנס מינהלי לפי חוק העבירות המינהליות, התשמ"ו-1985 (בסעיף זה – חוק העבירות המינהליות);
- (5) בבואו להטיל קנס על מעסיק שהורשע בעבירה לפי סעיף 4, רשאי בית משפט או בית דין לעבודה להתחשב בכך שנפסקו נגד המעסיק, בפסק דין סופי, פיצויים לדוגמה לפי סעיף קטן זה, בשל המעשה שבשלו הורשע כאמור;
- (6) בבוא מפקח שמונה לפי חוק העבירות המינהליות להטיל קנס מינהלי בשל עבירה לפי סעיף 4, או בבוא תובע מוסמך כמשמעותו בסעיף 8 לחוק האמור לדון בבקשה לביטול קנס מינהלי שהוטל כאמור, רשאי הוא להתחשב בכך שנפסקו נגד המעסיק, בפסק דין סופי, פיצויים לדוגמה לפי סעיף קטן זה, בשל המעשה שבשלו מוטל עליו קנס מינהלי.
- 5א. בתובענה של עובד נגד מעסיקו שבה שנוי במחלוקת עניין מהעניינים לפי סעיף 2, והמעסיק לא מסר לעובד הודעה שהוא חייב במסירתה כאמור בסעיפים 1 או 3, בכלל או לגבי אותו עניין, תהיה חובת ההוכחה על המעסיק בדבר העניין השנוי במחלוקת, ובלבד שהעובד העיד על טענתו באותו עניין, לרבות בתצהיר לפי פקודת הראיות [נוסח חדש], התשל"א-1971.
6. הוראות חוק זה באות להוסיף על זכותו של עובד או מועמד לעבודה לקבלת מידע מכוח דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה.
7. לענין חוק זה דין המדינה כדין כל מעסיק אחר.
9. הוראות חוק זה לא יחולו לגבי עובד שתקופת עבודתו אינה עולה על שלושים ימים, ואם היה העובד נער – אינה עולה על שבעה ימים.

<sup>1</sup> עבירה לפי סעיף זה היא עבירה מינהלית. ר' תקנות העבירות המינהליות (קנס מינהלי – מסירת הודעה אודות תנאי עבודה), התשס"ב-2002.

## תקנות הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת הודעה ופרטיה), התשס"ב-2002

בתוקף סמכותי לפי סעיפים 2(ג) ו-11 לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002 (להלן - החוק), לאחר התייעצות עם ארגון העובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה ועם ארגונים ארציים יציגים של מעבידים, שלדעתי הם מגיעים בדבר, ובאישור ועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת, הריני מתקין תקנות אלה:

### צורת ההודעה

1. (א) הודעה בדבר פירוט תנאי העבודה לפי סעיף 2 לחוק, תיערך לפי טופס 1 שבתוספת.
- (ב) הודעה נפרדת על תנאים סוציאליים, כאמור בסיפה של פסקה (8), בסעיף 2(א) לחוק, תיערך לפי טופס 2 שבתוספת.
- (ג) הודעה על שינוי בתנאי העבודה לפי סעיף 3 לחוק, תיערך לפי טופס 3 שבתוספת.

### פרטים נוספים

2. בהודעה לעובד לפי סעיפים 1 ו-3 לחוק, יכללו גם פרטים אלה:

- (1) הבסיס שלפיו משולם השכר: משכורת חודשית, שכר שעה, שכר יום, שכר שבוע, שכר תוצרת או שכר קיבולת;
- (2) תשלום בשווה כסף לפי סעיף 3 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, אם הוסכם על דרך תשלום זו; ולענין תשלום בשווה כסף בשיעור קבוע - גם שיעור התשלום.

### הודעה בדבר תנאי עבודה

לפי תקנה 1 (א) לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002

1. שם המעביד .....

הישות המשפטית .....

מס' זהות / מס' רישום (תאגיד) .....

מען .....

שם העובד .....

מען .....

2. תאריך תחילת העבודה .....

תקופת החוזה מיום .....

עד יום / תקופת החוזה אינה קבובה.

3. תפקידו העיקרי של העובד כלהלן:

א. ....

ב. ....

4. שם הממונה הישיר על העובד או תואר התפקיד של הממונה הישיר .....

5. הבסיס שלפיו משולם השכר: משכורת חודשית / שכר שעה / שכר יום / שכר שבוע / שכר תוצרת / שכר קיבולת / אחר .....

6. שכר עבודתו של העובד נקבע לו על פי דירוג .....

דרגה .....

אם שכרו של העובד אינו נקבע על-פי דירוג מכוח הסכם קיבוצי- סך כל התשלומים הקבועים שישולמו לעובד כשכר עבודה (ברוטו) בהתאם לבסיס השכר, הוא .....

תשלומים קבועים		תשלומים שאינם קבועים	
**סוג התשלום	***מועד התשלום	**סוג התשלום	***מועד התשלום

מחק את המיותר

\*\* פרטי סוגי תשלומים כדוגמת: שכר יסודי, שווה כסף - אוכל ומשקאות שאינם משכרים לצריכה במקום העבודה ודיוור שאינם חוזר הוצאות, תוספת ותק; פרמיות ותמריץ; שעות נוספות; תוספת משמרות; דמי הבראה; וכל תשלום אחר בעד שכר עבודה בין שהוא קבוע ובין שאינו קבוע.

\*\*\* אם מועד התשלום אינו קבוע, או שהמועד יחול בהתקיים תנאי, יש לציין זאת.

7. אורכו של יום העבודה הרגיל של העובד .....

שעות.

אורכו של שבוע העבודה הרגיל של העובד .....

שעות.

8. יום המנוחה השבועי של העובד .....

שעות.

9. תשלומים בעבור תנאים סוציאליים שהעובד זכאי להם:

סוג התשלום	הגוף המקבל ושם התוכנית	אחוז הפרשה של העובד	אחוז הפרשה של המעביד	תאריך תחילת התשלום
פנסיה				
ביטוחים				
חיסכון (קרן השתלמות)				
אחר				

10. אם המעביד או ארגון מעבידים שהמעביד חבר בו, הם צד להסכם קיבוצי המסדיר את תנאי העבודה של העובד - שם ארגון העובדים שהוא צד לאותו הסכם הקיבוצי הוא: .....

והמען לפניו אליו הוא .....

הודעה זו אינה הסכם עבודה, אלא הודעת המעביד בדבר עיקר תנאי העבודה; אין באמור בהודעה זו כדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובד מכוח עכל דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה.

תאריך: ..... חתימת המעביד: .....