

העסקת אזרחים ותיקים – זכויות וחובות המעסיק

זכויות המעסיק (והטבות)

1. פטור או הפחתה בתשלום דמי ביטוח לאומי:

עבור עובד שקיבל "פטור" מהמוסד לביטוח לאומי (בשל הגעה לגיל פרישה וקבלת קצבת זקנה), המעסיק פטור מתשלום דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות עבורו (למעט חלקיק אחוז עבור ביטוח נפגעי עבודה).

2. גמישות תעסוקתית: לעיתים קרובות אזרחים ותיקים מעוניינים במשרה חלקית או גמישה, מה שמאפשר למעסיק לייעל את כוח האדם בארגון.

3. ניכוי מס מופחת (לפעמים): למרות שהטבות המס הן של העובד, הן הופכות את העסקתו למשתלמת יותר עבורו, מה שמאפשר למעסיק להציע חבילות שכר אטרקטיביות מבלי להגדיל את עלות המעסיק באופן משמעותי.

חובות המעסיק:

כל חוקי העבודה החלים על עובד רגיל חלים גם על אזרח ותיק (שכר מינימום, שעות עבודה ומנוחה, חופשה שנתית וכו'), אך יש דגשים מיוחדים:

1. איסור אפליה (חוק שוויון הזדמנויות בעבודה): חל איסור מוחלט להפלות עובד בשל גילו. זה נכון לגבי:
 - קבלה לעבודה
 - תנאי עבודה וקידום
 - פיטורין - אסור לפטר עובד רק בשל הגיעו לגיל מסוים (למעט גיל פרישת חובה, ראו בהמשך).

2. הפרשות לפנסיה: החובה להפריש לפנסיה קיימת גם לאזרח ותיק, למעט בשני מקרים מצטברים:

- העובד הגיע לגיל פרישת חובה (67 לגברים ולנשים).
- העובד מקבל פנסיה מגוף מוסדי כלשהו (לא כולל קצבת זקנה מהביטוח הלאומי).

שימו לב - אם העובד עבר את גיל 67 אך לא מקבל פנסיה חודשית מקרן פנסיה, המעסיק חייב להמשיך להפריש לו פנסיה כחוק.

3. חובת היוועצות לקראת פרישה (הלכת ליבי וינברגר): כאשר עובד מגיע לגיל פרישת חובה (67), המעסיק רשאי לסיים את העסקתו. עם זאת, בית הדין לעבודה קבע כי המעסיק חייב לשקול בלב פתוח ובנפש חפצה את בקשת העובד להמשיך לעבוד.

* יש לערוך שימוע/שיחה שבה העובד יכול להציג את רצונו להישאר.

* המעסיק צריך לבחון את תרומתו של העובד אל מול צרכי המערכת.

נקודה חשובה לגבי פיצויי פיטורין:

עובד שמתפטר לאחר שהגיע לגיל פרישה נחשב כמי שפוטר לעניין פיצויי פיטורין. כלומר, המעסיק מחויב לשלם לו פיצויים מלאים על כל תקופת עבודתו, גם אם העובד הוא זה שיזם את העזיבה.

סיכום ההבדלים העיקריים (טבלה)

נושא	עובד רגיל	אזרח ותיק (מעל גיל פרישה)
דמי ביטוח לאומי	תשלום מלא	פטור/הפחתה משמעותית (תלוי באישור)
הפרשות לפנסיה	חובה	פטור רק אם הוא מעל גיל 67 ומקבל קצבה
פיצוי פיטורין	חובה בכל פיטורין	חובה (גם אם העובד פרש מרצונו בגיל פרישה)
ימי מחלה/חופשה	לפי וותק	לפי וותק (ממשיך לצבור כרגיל)

להלן המקורות למידע:

1. חקיקה ראשית

* ** חוק גיל פרישה, תשס"ד-2004: המקור החוקי הקובע מהו "גיל פרישה" (הזכאות לקצבה) ומהו "גיל פרישת חובה" (הגיל שבו מעסיק יכול לחייב עובד לפרוש – כיום 67 לגברים ונשים).

* ** חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988: סעיף 2 לחוק אוסר על אפליה מחמת גיל בקבלה לעבודה, בתנאי העבודה ובפיטורין.

* ** חוק פיצוי פיטורים, תשכ"ג-1963: סעיף 11(ה) קובע כי התפטרות של עובד לאחר שהגיע לגיל פרישה דינה כפיטורים לעניין הזכאות לפיצוי פיטורים.

2. צווי הרחבה ותקנות

* ** צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק: זהו המקור הקובע את חובת ההפרשה לפנסיה. סעיף 4(א) בצו מפרט את התנאים לפטור מהפרשה (הגעה לגיל פרישת חובה + קבלת קצבה).

* ** חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה-1995: ** התקנות המפרטות את שיעורי דמי הביטוח למקבלי קצבת זקנה ואת הפטור למעסיק מתשלום עבור עובד שחצה את גיל הפרישה ומתקיימים לגביו תנאי הזכאות לקצבה.

3. פסיקת בתי הדין לעבודה (תקדימים)

* ** בג"ץ 10/5969 ליבי וינברגר נגד בית הדין הארצי לעבודה: זהו פסק הדין המכונן (הלכת וינברגר) שקבע כי למרות שקיימת "זכות" למעסיק להוציא עובד לפנסיה בגיל 67, חובה עליו להפעיל שיקול דעת, לשמוע את העובד ולבחון את המשך העסקתו באופן אינדיבידואלי.

* ** ע"ע 209/10 ליבי וינברגר – אוניברסיטת בר אילן: הדין בבית הדין הארצי שקדם לבג"ץ וביסס את חובת תום הלב של המעסיק כלפי העובד המבוגר.

4. מקורות מידע נוספים:

* ** אתר "כל זכות": ריכוז המידע המבוסס על חוזרי משרד העבודה והביטוח הלאומי.
https://www.kolzchut.org.il/he/עבודה_בגיל_השלישי

* ** המוסד לביטוח לאומי: לוחות שיעורי דמי הביטוח לעובדים לפי גיל ומגדר.
<https://www.btl.gov.il/Insurance/Rates/Pages/%D7%9C%D7%A2%D7%95%D7%91%D7%93%D7%99%D7%9D%20%D7%A9%D7%9B%D7%99%D7%A8%D7%99%D7%9D.aspx>

מידע מורחב על כל תחום עבודה בגיל השלישי ניתן לקראו בפורטל באתר כל זכות :

https://www.kolzachut.org.il/he/עבודה_בגיל_השלישי

בפורטל ניתן ללמוד כיצד משפיעה עבודה בגיל השלישי על קצבת הזיקנה ועל מדרגות המס, ועוד.
הפורטל מרכז מידע על זכויות הייחודיות לעובדים בגיל השלישי אך חשוב לדעת כי עובדים בגיל
השלישי זכאים לאותן זכויות כמו כלל העובדים .