

שינויים בהסדרי הפנסיה

הרינו לעדכנכם באשר לשינויים אשר ננקטו וננקטים בחודשים האחרונים
ברגולציה הנוגעת לפנסיה בישראל.

א. רקע

1. בעבר ההצטרפות לקרן הפנסיה בוצעה מתוקף הסכמים קיבוציים או
צווי הרחבה, אשר קבעו את זהות קרן הפנסיה באמצעותה יבוטחו
העובדים. בהתאם, לעובדים לא ניתנה זכות הבחירה לבחור את הקרן
בה תבוטחנה זכויותיהם.

2. השינוי החקיקתי בהקשר זה החל בשנת 2005 במסגרת סעיף 20(א)
לחוק לפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) משנת 2005 (להלן:
חוק הפיקוח).

סעיף זה עיגן לראשונה את זכותו של כל עובד לבחור לעצמו את קרן
הפנסיה במסגרתה יבוטח בביטוח פנסיוני. בעוד שהמעסיק הוא
שקובע את התקציב הפנסיוני הרי שככלל, העובד הוא שקובע את זהות
המוצר הפנסיוני לו יועבר אותו תקציב. ובלשון החוק:

"עובד הזכאי להצטרף כעמית לקופת גמל, לפי כל דין או
הסכם, לרבות הסכם קיבוצי (בסעיף זה – הדין או ההסכם),
או להמשיך ולהיות עמית בקופת גמל כאמור, רשאי לבחור,
בכל עת, כל קופת גמל המיועדת למטרה של קופת הגמל
שנקבעה לפי הדין או ההסכם לצורך הפקדת תשלומיו
ותשלומי מעבידו [.....] ומעבידו של עובד כאמור לא יתנה את
תשלום הכספים לקופת הגמל בעד עובדו בכך שיופקדו בקופה
מסוימת או בקופה שיבחר העובד מתוך רשימה מסוימת של
קופות, והכל אף אם נקבע אחרת בדין או בהסכם".

3. ביום 5/8/15 פורסם תיקון מספר 12 לחוק הפיקוח (להלן: תיקון 12)
אשר עתיד היה להיכנס לתוקף ששה חודשים ממועד פרסומו, קרי
ביום 5 בפברואר 2016.
וזהו לשון הסעיף:

"נקבעה בדין או בהסכם התניה בניגוד להוראות סעיף קטן
(א), ולפיה שיעור ההפקדה לקופה מסוימת או לסוג מסוים
של קופות או לקופה שתיבחר מתוך רשימה מסוימת של
קופות, יהיה גבוה יותר משיעור ההפקדה לקופות או לסוגי
קופות אחרים, יהיה העובד זכאי לשיעור ההפקדה הגבוה
מבין השיעורים שנקבעו כאמור, עד לתיקון הדין או ההסכם".

4. תיקון 12 מוסיף נדבך משמעותי נוסף לאמור בסעיף 20(א) לחוק
הפיקוח, אשר משמעותו היא כי נאסר על המעסיק להחתים את עובדיו
על "הסכם מתנה", דהיינו הסכם המעניק לעובד זכות בחירה בין
מסלולים פנסיוניים שונים כאשר בכל אחד מהם שיעורי הפקדות
המעסיק הינם שונים.

בהתאם לתיקון, "הסכם מתנה" כאמור הינו פסול, והמעסיק מחויב
להיות לבטח את העובד בהתאם לשיעורי ההפקדה הגבוהים מבין

המסלולים הקיימים אצלו.

5. ויוסבר - הנחת המוצא לתיקון הינה, כי המוצרים הפנסיונים השונים הקיימים היום בשוק נבדלים האחד מן השני בשיעורי ההפקדה. לפיכך, ועל מנת להבטיח אדישות של המעסיק למוצר הפנסיוני, אשר ייבחר על-ידי העובד קבע המחוקק בתיקון 12, כי חל איסור על **"הסכם מתנה"** כאמור, זאת כפי שצוין בדבר ההסבר לתיקון:

"שיעור הפקדות מעסיק שונה בין קופות הגמל המיועדות לאותה מטרה מעלה חשש לניגוד עניינים והיעדר אדישות מצד המעסיק לגבי בחירת קופת הגמל על ידי העובד. חופש הבחירה של העובדים בחיסכון הפנסיוני מהווה נדבך מרכזי בפיתוח שוק חיסכון פנסיוני משוכלל ותחרותי לטובת החוסכים והמשק"

6. למען הסדר הטוב להלן יפורטו ההבדלים העיקריים בין הסדר פנסיוני בביטוח מנהלים להסדר פנסיוני בקרן פנסיה חדשה מקיפה:

בביטוח מנהלים שיעור תשלומי המעסיק עומד לרוב על: 5% תגמולי המעסיק, עד 2.5% תשלומי מעסיק בגין אובדן כושר, הפקדה בשיעור של 8.33% בגין פיצויי פיטורים וכן תשלום של 5% תגמולי עובד.

בקרן פנסיה שיעור תשלומי המעסיק עומד על 6% תגמולי מעסיק, ו-6% תשלומי מעסיק בגין פיצויי פיטורים, וכן תשלום של 5.5% תגמולי עובד.

7. יוער, כי התיקון מגדיר את המונח "שיעור הפקדה" של המעסיק ככולל גם את **השיעור המירבי לרכישת ביטוח מועדף** (קרי אובדן כושר עבודה) שהעובד זכאי לו לפי הדין או ההסכם.

8. תיקון 12 לחוק הפיקוח עורר ביקורת רבה בקרב משפטנים ומעסיקים, לרבות התאחדות התעשיינים.

ראשית צוין, כי עלויות התיקון לחוק תעמודנה על כ-3 מיליארד שקלים בשנה למגזר העסקי.

שנית, הועלו טענות רבות באשר לבעייתיות הכרוכה ביישום התיקון, זאת בין היתר מאחר ששיעור הפקדות המעסיק עשוי להשתנות מעובד לעובד, נוכח עלות רכישת רכיב אובדן כושר העבודה, אשר מושפע ממצבו הרפואי של המבוטח.

כן הועלו שאלות האם יהיה בתיקון זה כדי לחייב מעסיקים להגדיל גם את תשלומי פיצויי הפיטורים בגין עובדיהם לשיעור של 8.33%.

בנוסף, התיקון לחוק לא התייחס לקרנות פנסיה ותיקות בהן שיעור הפקדות המעסיק הינו גבוה יותר מכוח החוק.

ב. ההסכם הקיבוצי החדש

9. נוכח הביקורת וסימני השאלה הרבים באשר לפרשנותו ומשמעותיותו של סעיף 12, וכן החשש כי משמעותו בפועל של התיקון הינה העלאת תשלומי המעסיקים בגין תגמולים באופן גורף ומידי לשיעור של 7.5%, ביום 23.02.16 נחתם הסכם קיבוצי כללי להגדלת ההפקדות לביטוח הפנסיוני במשק, בין נשיאות הארגונים העסקיים והסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: **ההסכם**).

10. יום תחולתו של ההסכם הוא 01.07.16, כאשר **תוקפו מותנה בהוצאת צו הרחבה על הוראותיו על כל העובדים במשק.**

11. עיקרו של ההסכם למעשה הינו הגדלה **הדרגתית** של שיעורי ההפקדות על כלל העובדים והמעסיקים במשק.

11.1. ויוסבר - בהתאם להוראות צו ההרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה-2011, שיעורי התשלומים הפנסיוניים עומדים בסה"כ על 17.5% לפי החלוקה הבאה:
6% תשלומי מעסיק לפיצויי פיטורים, 6% תגמולי מעסיק ו-5.5% תגמולי עובד.

11.2. במסגרת ההסכם נקבע כי תשלומי המעסיק בגין "תגמולי מעסיק" יוגדלו ל-6.5% וכי תשלומי העובד יעלו ל-6%, זאת בשתי פעימות, בהתאם לפירוט הבא (**סעיף (1) ו (2) להסכם**):

"החל מיום התחילה, כל עובד יבוטח, בגין שכרו הקובע , בשיעורים שלא יפחתו מהשיעורים המפורטים להלן:

1. ניכוי מהעובד לרכיב תגמולים-

החל מיום 1.7.16 - יוגדלו דמי הגמולים ל-5.75%.

החל מיום 1.1.17 - יוגדלו דמי הגמולים ל-6%.

2. תשלום המעסיק לרכיב תגמולים-

החל מיום 1.7.16 - יוגדלו דמי הגמולים ל-6.25%.

החל מיום 1.1.17 - יוגדלו דמי הגמולים ל-6.5%."

12. תיקון משמעותי נוסף בהסכם הקיבוצי נוגע להגדרת השכר הקובע לתשלומים הפנסיוניים. ויוסבר - בהתאם לצו ההרחבה לפנסיה חובה 2011, חובת הביטוח הפנסיוני חלה לכל היותר בגין השכר הממוצע במשק:

"חובת הביטוח הפנסיוני תחול על השכר המשולם לעובד, או השכר הממוצע במשק בפי שיעודכן מזמן לזמן, הנמוך מבין השניים"

בהקשר זה נקבע בסעיף 2 להסכם הקיבוצי החדש, כי השכר הקובע לביצוע ההפקדות יהיה השכר כהגדרתו בהסכם החל על העובד, ולא פחות מהשכר המבוטח הקובע בצו ההרחבה:

"השכר הקובע להפקדות הללו הוא כהגדרתו בהסכם החל על העובד, ולא פחות מהשכר המבוטח המוגדר בהסכם פנסיית חובה."

המשמעות היא, כי למעשה בוטל הכלל לפיו השכר המבוטח לפי פנסיה חובה, לא יעלה על השכר הממוצע במשק.

13. בכל הנוגע להפקדות לביטוח מנהלים, נקבע בהסכם הקיבוצי, כי הפקדת המעסיק בהתאם לשיעורים האמורים לעיל (6.5% ב-1.1.17) **תכלול גם תשלום בגין רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר הקובע של העובד.**

כמו כן נקבע, כי ככל שיש צורך בהגדלת העלות בשל רכישת הכיסוי בגין אובדן כושר עבודה מעבר ל- 6.25% או 6.5% (בהתאם לשתי הפעילות שלעיל), המעסיק יישא בכך עד לגובה של 7.5%. כן נקבע כי שיעור הפרשות לדמי גמולים לא יפחת מ-5%.

המשמעות היא, כי בהסדרים פנסיוניים בביטוחי מנהלים ניתן יהיה לבצע תשלומי מעסיק גם בהתאם לשיעורים הבאים:

5% תגמולי מעסיק, 1.5% תשלומי מעסיק עבור רכישת כיסוי בגין אובדן כושר עבודה, ובמידת הצורך רכישת כיסוי בגין אובדן כושר עבודה בעלות של עד 2.5%.

ובלשון ההסכם:

"מוסכם ומובהר, כי תשלום המעסיק לתגמולים בקופת ביטוח / קופת גמל שאינה קרן פנסיה כמפורט בסעיף קטן זה, יכלול את תשלום המעסיק עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר הקובע של העובד, כאשר בכל מקרה, שיעור הפרשות המעסיק לחלק התגמולים לבדו לא יפחת מ 5% מהשכר הקובע. עוד מובהר, כי ככל שיהיה צורך בהגדלת העלויות בשל הכיסוי בגין אובדן כושר עבודה (מעבר ל 6.25% או 6.5% בהתאמה). מוסכם כי העלויות למעסיק בגין רכישת אובדן כושר עבודה כאמור, ביחד עם הפרשות המעסיק לדמי גמולים, לא יעלו בכל מקרה על 7.5% מהשכר הקובע"

14. יוער כבר כעת, כי הסדר זה אשר עוגן בהסכם הקיבוצי, הינו למעשה "הסדר מתנה" פסול, כהגדרתו בתיקון 12 המפורט לעיל. דהיינו, הסדר המאפשר לעובדים זכות בחירה בין שני מסלולים פנסיוניים שונים כאשר בכל אחד מהם שיעורי הפקדות המעסיק הינם שונים.

בהתאם, וכפי שיפורט להלן, על מנת להחיל את ההסכם הקיבוצי פועלת המדינה במקביל לתיקון חקיקתי בהקשר זה.

15. לגבי עובד חדש שייקלט לאחר יום כניסתו של ההסכם, נקבע ההסדר הבא:

"היה אצל המעסיק שיעור הפרשה שונה לרכיב פיצויי פיטורים בין קופת ביטוח/קופת גמל שאינה קרן פנסיה לבין קרן פנסיה, יהיה רשאי המעסיק, לגבי עובד חדש שייקלט לאחר יום כניסתו של ההסכם לתוקף, להשוות את שיעור הפרשה לרכיב פיצויי פיטורים לשיעור הפרשה לרכיב פיצויי פיטורים הנהוג בקרן הפנסיה שלא יפחת מ-6% מהשכר הקובע כאמור, ובלבד שלא יפגע עובד חדש הבא עם פוליסה קיימת בשיעורי ההפקדה הנקובים בפוליסה לרכיב פיצויים ויחולו בעניינו שיעורים לרכיב פיצויים שלא יפחתו מהנקוב בפוליסה. מובהר למען הסר ספק כי על עובד כאמור יחול סעיף 14 ככל שזה חל על המעסיק החדש לגבי עובדיו והוא יהיה רשאי לעבור במהלך תקופת עבודתו לכל סוג קופת גמל אחרת מבלי ששיעור ההפקדה בגינו לפיצויים ייגרע."

משמעות הסעיף היא, כדלקמן:

בהתייחס לעובד חדש אשר לא בוטח בהסדר פנסיוני טרם קליטתו לעבודה – המעסיק רשאי לבטח את העובד החדש בהסדר במסגרתו ישולמו בגינו תשלומים לרכיב הפיצויים בשיעור של 6% בלבד.

בהתייחס לעובד חדש, אשר בוטח בהסדר פנסיוני טרם קליטתו לעבודה – המעסיק אינו רשאי להפחית את שיעורי התשלומים לרכיב הפיצויים, אשר נקבע לו בהסדר שנקבע לו במקום העבודה הקודם.

16. ויודגש - בהסכם הקיבוצי צוין במפורש, כי ההסכם נחתם בעקבות הצהרת משרד האוצר בוועדת הכספים ביום 23.02.16, בדבר החלת תיקון 12 באופן רטרואקטיבי ליום 05.02.16, מועד תחולת תיקון 12, בהתאם לאמור בהסכם הקיבוצי החדש.
כן צוין בהודעתו של נשיא התאחדות התעשיינים בעניין, כדלקמן:

"תשומת לבכם כי הסכם זה נחתם באישור אגף שוק ההון והביטוח במשרד האוצר, תוך התחייבות האגף לשנות את החוק בהתאם להסכם. בנוסף, התחייב האגף שלא לאכוף את תיקון 12 עד לשינוי החקיקה בהתאם. יובהר כי אין צורך לעשות כל שינוי בהפרשות עד לחודש יולי השנה."

ג. הצעת חוק ממשלתית

17. לאחר חתימת ההסכם הקיבוצי החדש, הוגשה הצעת חוק ממשלתית, "הצעת חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל)(תיקון מספר 16). הצעה זו עברה בכנסת בקריאה ראשונה ביום 21.3.16.

במסגרת הצעת חוק זו מוצע להעלות את שיעור הפקדות המעסיק, באופן הדרגתי, בהתאם למועדים הנקובים בהסכם הקיבוצי (העלאה ל-6.25% ביום 01.07.16 והעלאה ל-6.5% ביום 01.01.17).

יצוין, כי הצעת החוק אינה כוללת התייחסות כלשהי להפרשות מצד העובד.

18. כמו כן, וכאמור לעיל, הצעת החוק למעשה מכשירה את ההסדר המתנה (שהינו לכאורה פסול), הקבוע בהסכם הקיבוצי ולפיו מוענקת לעובד הזכות לבחור בין מסלולים פנסיוניים שונים כאשר בכל אחד מהם שיעורי ההפקדות שונים:

18.1. ביטוח פנסיוני בו שיעור הפקדות המעסיק לתגמולים יעמוד על 6.5% (החל מ-1/17).

18.2. ביטוח בקופת גמל (ביטוח מנהלים) בו שיעור ההפקדות יכול גם רכישת אובדן כושר עבודה להבטחת 75% משכרו של העובד, באופן בו שיעור הפקדות המעסיק יכול להגיע ל-7.5%.

בהתאם, בהצעת החוק למעשה מציע המחוקק להוסיף לתיקון 12 סייג, במסגרת סעיף קטן (א) (3), בזו הלשון:

"על אף האמור בסעיף קטן (א) נקבעה בדין או בהסכם התניה שלפיה שיעור ההפקדה לקופת גמל מסוג מסוים עומד על שיעור מסוים משכרו של העובד וכולל תשלום המעסיק לרכישת ביטוח מועדף בשיעור הדרוש להבטחת 75% משכרו של העובד או בשיעור של 2.5% משכרו כאמור, לפי הנמוך מביניהם, ושיעור ההפקדה

לפי הדין או ההסכם לסוג אחר של קופת גמל עומד על שיעור נמוך יותר, לא יראו בהתניה כאמור התניה של מעסיק לגבי שיעור ההפקדה בעד עובד לסוג מסוים של קופות גמל לפי הסעיף הקטן האמור, ובלבד שהעובד יהיה זכאי לשיעור ההפקדה שלא יפחת משיעור ההפקדה הקבוע בתוספת השלישית. בפסקה זו, "שיעור ההפקדה" – כהגדרתו בפסקה (1) להגדרה "שיעור ההפקדה" שבסעיף קטן (ד).

(2) השר, באישור ועדת הכספים, רשאי, בצו, לשנות את התוספת השלישית.

19. יובהר, כי בהצעת החוק מצוין במפורש, כי תכלית הצעה זו הינה למעשה להתאים את תיקון 12 לחוק הפיקוח, להוראות ההסכם הקיבוצי הכללי שנחתם בחודש 2/16.

20. כן יצוין, כי בהתאמה הצעת החוק קובעת כי תחילת תוקפו של תיקון זה תהיה מיום 5.2.16, דהיינו המועד בו היה אמור תיקון 12 להיכנס לתוקף. וכך צוין בהקשר זה בהצעת החוק:

"לנוכח השפעתה של הצעת החוק על תיקון מס' 12 והוראות ההסכם, מוצע לקבוע שתחילתו של החוק תהיה רטרואקטיבית ליום כ"ו בשבט התשע"ו (5 בפברואר 2016), שהוא יום תחילתו של תיקון 12."

21. במאמר מוסגר יצוין, כי לאחר תיקון 12 ועוד קודם להסכם הקיבוצי, הוגשה הצעת חוק פרטית, בתמיכה של 76 ח"כים, להעלות את שיעור התשלומים המינימלי של המעסיקים, עד תום שנת 2017 לשיעור של 7.5%, ואת שיעור תשלומי העובדים לתגמולים ל-7%. מכל מקום, נוכח הצעת החוק הממשלתית המפורטת לעיל, נראה כי הצעת חוק זו תתייתר.

סיכום –

22. בשלב זה, בהתחשב בהסכם הקיבוצי הכללי אשר נחתם בחודש 2/2016 ובהצעת החוק הממשלתית אשר עברה בקריאה ראשונה ביום 21.3.16, נראה כי כוונת המחוקק היא לפעול ליישום ההסכם הקיבוצי והכשרתו בחקיקה.

23. אנו עומדים לרשותכם לשאלות ו/או הבהרות.

בכבוד רב,

תמר גולן, עו"ד