

אוקטובר 2015

ללקוחותינו הנכבדים שלום רב,

עם השנה החדשה

החלנו שנה חדשה - אילו "חידושים והמצאות" צפויים לנו במהלכה בתחום הפנסיוני?

נחום פינברג *
ארנה שר
קרן שליט
עמי שחר
סמדר קפלן
אפרת בירן
אורלי אבירם
יעקב מלישקביץ
ירון קרמר
מיכל פינברג-דורון **
אלון נוי
אוהד גלעדי
דוד משה
רוני איטח גנט
נטלי קמחי
מאיה גבעון
עדי גבאי
ליאת כהן
אילה פלזנטל דברת
טובה שרון
אסף בקר
שלומית שליט
דניאל כוכבי
שחר פישבין
קרן זאנה
עודד מזרחי
אורלי חרס
נועה כוכבי
עירית באגון
דניאל שחבר
אלה גילי סחר
אבי (אברהם) טסמה
אביהר טף
קארין הדר
מיכל לביא
* נטרין

1. ינואר 2016: תכנס לתוקפה חובת מעסיקים לדווח לקופות גמל, באמצעות קבצים דיגיטליים, על הפקדותיהם החודשיות לקופות

החל מינואר 2016, ומדי חודש בחודשו, יעביר כל מעסיק לקופות הגמל בהן הוא מפקיד את התשלומים הפנסיוניים עבור עובדיו **קבצי דיווח דיגיטליים של ההפקדות**. קבצי הדיווח יהיו ערוכים בתבנית אחידה המוכתבת על ידי אגף שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר, והם יהיו חלק מ"ממשק מעסיקים" שנוצר לצורך כך. בקבצים יפרט המעסיק את הנתונים האישיים והכספיים הנוגעים לכל עובד ולהפקדות באותו חודש, וכן ידווח על הפסקת תשלומים בעד עובד, לרבות הסיבה להפסקה (ניתוק יחסי עבודה, חופשה-ללא-תשלום, בקשת העובד להעברת ההפקדות לקופה אחרת). המעסיק יקבל מקופות הגמל **היזונים חוזרים** בדבר התקינות הטכנית של דיווח המעסיק (או בדבר אי קליטת הדיווח והסיבה לכך), ובדבר **רישום הזכויות** בקופה לפי דיווח המעסיק, וכן דיווחים נוספים, והכל בקבצים במבנה אחיד שגם הם חלק מ"ממשק המעסיקים" האמור.

את קבצי הדיווח יוכל המעסיק להעביר לקופות הגמל בין באמצעות המסלקה הפנסיונית ובין באמצעות מורשה מטעמו - מנהל הסדר, לשכת שכר וכד'.

הדיווח באמצעות קבצים דיגיטליים כאמור הוא **חובה אבסולוטית** המוטלת על המעסיק, וההיזונים החוזרים שיקבל מקופות הגמל מחדדים את חובתו **לתקן** כל טעות שנפלה בהפקדה, ובכך למנוע מהעובד נזק פנסיוני.

2. פברואר 2016: תכנס לתוקפה השוואה של הפקדות המעסיק "כלפי מעלה", ובצידה שאלה - כמה זה יעלה לנו?

2.1 תיקון מס' 12 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשע"ה-2015 (להלן - חוק הגמל) קובע כך: אם נקבע, בדין או בהסכם, כי שיעור הפקדת התגמולים (כולל השיעור המירבי לרכישת ביטוח מפני אובדן כושר עבודה, העומד על 2.5% מהשכר המבוטח) או שיעור הפקדת הפיצויים, לקופת גמל מסוימת או לסוג מסוים של קופות גמל, גבוה יותר משיעור הפקדת התגמולים או הפיצויים לקופות אחרות (תוך הפרדה בין הפקדות הפיצויים להפקדות התגמולים) - אזי יהיה העובד זכאי לשיעור ההפקדה **הגבוה** מבין השיעורים שנקבעו כאמור, וכך עד שיתוקנו הדין או ההסכם.

זמן קצר בלבד חלף מאז פורסם התיקון האמור לחוק - וכבר סוערות הרוחות, הן הרוחות המדוברות והן אלה הכתובות: האם יצר התיקון לחוק **תקציב אחיד ומחייב לכל המוצרים הפנסיוניים**? האם התקציב האחיד האמור עומד על 8.33% לפיצויים ו-7.5% לתגמולים, ובסה"כ על 15.83%? האם נובע מכאן כי כל מעסיק, המפריש פחות מ-8.33% לפיצויים ומ-7.5% לתגמולים, יהיה חייב **להגדיל** ההפקדות לשיעור של 8.33% לפיצויים ושל 7.5% לתגמולים?

2.2 אפשרויות הפלפול, הניתוח והפרשנות רבות, ולכן נאמר כאן את דעתנו בתמצית:

לטעמנו התיקון לחוק קובע השוואת תנאים (כלפי מעלה) רק בין אופציות הקיימות בְּמִקּוֹר היוצר מלכתחילה את הזכות להפקדת תשלומים בגין העובד. כאשר הזכות לתשלומים נטועה בְּמִקּוֹר הקובע מספר שיעורי הפקדה אפשריים לקופות שונות - או אז, ורק אז, יהיה העובד זכאי לשיעור ההפקדה הגבוה בין השיעורים האפשריים, ואחת היא באיזו מהקופות השונות הנזכרות באותו מקור הוא מבוטח. ולפיכך:

* עובד המבוטח במסגרת צו ההרחבה הפנסיוני - אין חובה על המעסיק להגדיל את הפקדת התגמולים בגינו (6%) או את הפקדת הפיצויים בגינו (6%); צו ההרחבה אינו כולל אופציה של שיעורי הפקדה שונים, ולכן אין לגביו אלמנט של השוואה לשיעור הגבוה מבין שיעורים אפשריים.

* עובד המבוטח במסגרת האישור הכללי, או שחלים עליו הסכם קיבוצי או אישי במתכונת האישור הכללי, דהיינו תוך אפשרות לבחור בין הפקדת 6% תגמולים ו-6% פיצויים בקרן פנסיה לבין הפקדת עד 7.5% תגמולים ו-8.33% פיצויים בביטוח מנהלים, והוא מבוטח בקרן פנסיה - יהיה על המעסיק להגדיל ההפקדות בגינו כך:

(1) הפקדת הפיצויים - עד כדי 8.33% (שיעור הפיצויים הגבוה יותר בביטוח מנהלים)

(2) הפקדת התגמולים - האם עד כדי 7.5%? או שמא רק עד כדי השיעור הנובע מ-5% בצירוף העלות בה רוכש אותו מעביד אובדן כושר עבודה לעובדיו, וגם אם אותו שיעור עומד על פחות מ-2.5% - למשל 1% (סה"כ 6%) או 1.5% (סה"כ 6.5%)? לטעמנו יש סבירות לומר כי השיעור הרלבנטי הוא זה הנובע מ-5% בצירוף שיעור העלות בה רוכש המעביד את הביטוח מפני אובדן כושר עבודה לעובדיו המבוטחים בביטוח מנהלים. האישור הכללי מלכתחילה מסתפק בעלות רכישה נמוכה מ-2.5% ובלבד שהיא מקנה לעובד קצבת נכות בגובה מסוים; אם המעסיק עומד בתנאי זה כלפי עובדיו המבוטחים בביטוח מנהלים - מדוע שהוצאות התגמולים שלו בגין עובדיו המבוטחים בקרן פנסיה יהיו גדולות יותר?

* ומכאן גם: עובד המבוטח במסגרת האישור הכללי, והוא מבוטח בביטוח מנהלים ובביטוח מפני אובדן כושר עבודה המקנה לו קצבת נכות בגובה של 75% מהשכר המבוטח, כאשר עלות רכישתה של הקצבה האמורה עומדת על 1.2%, למשל, ולא על 2.5% - לא יהיה זכאי להגדלת התגמולים כך שבסה"כ יעמדו הוצאות מעסיקו לתגמולים ולרכישת ביטוח מפני אובדן כושר עבודה על 7.5%. כאן, כמו במקרה הקודם, אין אפשרות בחירה בין שיעורים שונים של הפקדה לקופות שונות, אלא המדובר בטווח מחירים (לגיטימי בכל מדרגותיו) בתוך סוג אחד מסוים של קופה, ולכן מלכתחילה אלמנט השוואה בין סוג קופה אחד לסוג קופה אחר אינו חל, ולא יחול שינוי במחיר הביטוח.

* ועוד: מעסיק אשר חלק מעובדיו מבוטח במסגרת צו ההרחבה הפנסיוני, וחלקם האחר מבוטח במסגרת האישור הכללי - לא יחוב, בגין העובדים המבוטחים במסגרת הצו, בהגדלה של הפקדות עד לשיעוריו הגבוהים יותר של האישור הכללי: כפי שאמרנו חל עקרון השוואה, לטעמנו, כאשר הבחירה בין שתי החלופות מעוגנת בתוך המקור שיצר את הזכות מלכתחילה; המקור שיצר את זכותם של העובדים המבוטחים במסגרת הצו, דהיינו צו ההרחבה, אינו כולל אופציה של הפקדות גבוהות יותר מאלו המצויות בו עצמו, ולכן ההפקדות הגבוהות יותר מכוח האישור הכללי לא יחולו על העובדים המבוטחים במסגרת הצו, גם אם חבריהם באותו מקום עבודה מבוטחים במסגרת האישור הכללי.

* ומה באשר לעובד לגביו מתקיימים הנתונים הבאים: במקום עבודתו חל הסכם קיבוצי הקובע ביטוח בקרן פנסיה מקיפה; בהיותו עובד ותיק הוא מבוטח בקרן פנסיה ותיקה וזכאי, לפיכך, להפקדת 7.5% תגמולים מכוח החוק; חבריו הוותיקים פחות באותו מקום עבודה זכאים להפקדות תגמולים של 6% בלבד, שכן הם מבוטחים בקרן פנסיה חדשה; העובד הוותיק מסיט את ההפקדות בגינו מקרן הפנסיה הוותיקה לזו החדשה בה מבוטחים חבריו - האם יהיה זכאי להפקדת 7.5% תגמולים גם בקרן הפנסיה החדשה? לטעמנו לא יהיה העובד הוותיק זכאי לכך: הבחירה שעשה להסיט את ההפקדות מהקרן הוותיקה לחדשה נובעת מסעיף 20 לחוק הגמל - ולא מההסכם הקיבוצי שיצר את זכותו מלכתחילה: ההסכם הקיבוצי קבע ביטוח "אחיד" בקרן פנסיה מקיפה, והחוק התערב בהסכם כאשר יצר קרן ותיקה שההפקדות אליה גבוהות מאלה הנעשות לקרן חדשה; לא החוק הוא שיצר מלכתחילה את זכותו של העובד לעצם התשלומים לקרן פנסיה מקיפה אלא ההסכם הקיבוצי עשה זאת, ומשההסכם הקיבוצי אינו כולל מספר שיעורי הפקדה אפשריים לקופות שונות - איננו נמצאים בעולם של "השוואת תנאים" אליו מתייחס התיקון לחוק.

זוהי, אם כך, הצעת הפרשנות שלנו לחוק, ולמתעניינים בנימוקים שהובילו אותנו אליה ובמהלך החשיבה העומד בבסיסה - נשמח להסביר, בשיחה נפרדת.

כפי שאמרנו לעיל עתיד החוק להיכנס לתוקף רק בראשית פברואר 2016, וכבר מהלכת שמועה כי יתכן וכניסתו לתוקף תדחה - שמועה הנראית סבירה הן בהתחשב בלשונו העמומה היוצרת קושי פרשני, הן בהתחשב בתוספת העלות שהוטלה על המעסיקים מבלי שקוים דיון ציבורי בנושא, והן בהתחשב ב"מהומה" הפרוצדורלית הנוספת שתיווצר אצל המעסיקים אשר מבטחים עובדים בהסדרים ביטוחיים שונים. גם אם יכנס החוק לתוקפו במועדו המקורי ובמתכונתו הנוכחית אין ביטחון גבוה בפרשנות שיאמץ בית הדין לעבודה: הנסיבות המתוארות מעלה יכולות בהחלט להוביל לדעות מפולגות של השופטים.

2.3 ציפיתנו ותקוותנו הן לכך שהנושא יקבל טיפול שורש של **הפשטת הסוגיה**, בין אם על-ידי כך שחובותיו של המעסיק יבחנו על-פי **המוצר הפנסיוני** שהוא רוכש לעובד ולא על-פי **עלותו למעסיק**, ובין אם על-ידי כך שעלות הביטוח הפנסיוני למעסיק תהיה **אחידה** ופשוטה **בכל** ערוצי הביטוח **ובכל** המוצרים הפנסיוניים; אחת היא, לדידנו, אם הדבר יעשה בחקיקה או בדרך אחרת - ובלבד שיעשה.

3. **אי-אז במהלך השנה החדשה: זכות העובד לבחור את סוכן הביטוח באמצעותו ירכוש את ביטוחו הפנסיוני**

במועד עלום-עדיין במהלך השנה החדשה תקום לעובד זכות לבחור בכל סוכן ביטוח אשר באמצעותו ירכוש את ביטוחו הפנסיוני: ועדת השרים לענייני חקיקה אישרה חידוש זה באוגוסט השנה, וניתן להניח כי החקיקה תושלם בקרוב. לכשתושלם החקיקה תורחב בכך זכות הבחירה המהותית שניתנה לעובד לראשונה בשנת 2005, כאשר הותר לו לבחור במוצר פנסיוני על-פי שיקול דעתו וגם אם ההסכם במקום עבודתו לא איפשר לו בחירה כזו.

כמובן, אפשרות בחירה חופשית של סוכן הביטוח עלולה ליצור למעסיק הכבדה אדמיניסטרטיבית; יחד עם זאת ניתן להניח כי הרוב המכריע של העובדים יעדיף לרכוש את הביטוחים הפנסיוניים באמצעות ערוץ ברירת המחדל שהמעסיק ינהיג (בדרך כלל מנהל הסדר) - בין מפאת תנאים כלכליים נוחים יותר שערוץ ברירת המחדל יציע (דמי ניהול נמוכים יותר מאלו שהעובד יוכל להשיג כלקוח בודד של סוכן ביטוח) ובין מפאת "חסכון ביורוקרטי" שעובד יקבל בשימוש בערוץ זה (העדר הצורך לכתת רגליו אחר סוכן ביטוח מתאים).

כרגיל, חוזרנו זה הוא לעדכוניכם הכללי בלבד ואינו מהווה תחליף ליעוץ משפטי קונקרטי - ולשם יעוץ כזה אנו עומדים לשרותכם.

בברכת שנה טובה ומוצלחת

קרן שליט, עו"ד
נ. פינברג ושות', עורכי דין ונוטריון