

מאי 2016

ללקוחותינו הנכבדים שלום רב,

**הנדון: הגדלת ההפקדות הפנסיוניות  
דיווח-ביניים לקראת יולי 2016**

נזכיר נשכחות: במכתבנו אליכם מאוקטובר 2015 סיפרנו על תיקון מס' 12 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) תשע"ה-2015 (להלן - תיקון 12), על עקרון ההשוואה שהתיקון קובע כלפי מעלה ועל הסערות הפרשניות שהוא חולל עוד לפני כניסתו לתוקף.

הימים חלפו והתיקון אכן נכנס לתוקפו ביום 5.2.2016 - אך לצד זאת רחשה הזירה פעילות: נשיאות הארגונים העסקיים, הסתדרות העובדים הכללית החדשה, אגף שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר, ועדת הכספים של הכנסת, הממונה הראשי על יחסי עבודה במשרד הכלכלה - כל אלה נטלו חלק, לאורך התקופה כולה, במהלכים שונים ומורכבים שנועדו ליצר תמונה חדשה, וברורה, בתחום ההפקדות הפנסיוניות.

חלק מסוים של המלאכה הושלם, חלקה האחר עדיין בעיצומו, ונביא בפניכם כאן את מצב הדברים נכון להיום, בשלושה הנושאים הבאים:

1. הגדלת ההפקדות הפנסיוניות משכר יולי 2016 ואילך.
2. השוואת ההפקדות כלפי מעלה - תיקון 12.
3. האישור הכללי לפי "סעיף 14".

כרגיל חוזרנו זה הוא לידועכם הכללי בלבד; כל שאלה ספציפית טעונה דיון נפרד, ואנו כאן לשרותכם לכל דיון כזה.

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

נחום פינברג \*  
ארנה שר  
קרן שליט  
עמי שחר  
סמדר קפלן  
אפרת בירן  
אורלי אבירם  
יעקב מלישקביץ  
ירון קרמר  
מיכל פינברג-דורון \*\*  
אלון בוי  
אוהד גלעדי  
דוד משה  
רוני איטה גנט  
נטלי קמחי  
מאיה גבעון  
עדי גבאי  
טובה שרון  
אסף בקר  
דניאל כוכבי  
עודד מזרחי  
אורלי חרס  
נועה כוכבי  
עירית באגון  
דניאל שחבר  
אבי (אברהם) ססמה  
עדי איוגס  
דור פישר  
קארין הדר  
מיכל לביא  
אור איבשיץ  
עדי גולן

\* מטריין

\*\* חברה גם בלשכת עורכי הדין של ניו-יורק

**1. הגדלת ההפקדות הפנסיוניות משכר חודש יולי 2016 ואילך**

ביום 3.4.2016 נחתם הסכם קיבוצי כללי בין נשיאות הארגונים העסקיים וההסתדרות הכללית (תוך תיקון הסכם קודם בעניין זה שנחתם ביום 23.2.2016), אשר מגדיל את ההפקדות הפנסיוניות לתגמולים שנקבעו בצו ההרחבה בעניין פנסית חובה (להלן - צו הפנסיה) ומסדיר את נושא ההפקדות לפיצויים שנקבעו באותו צו. ביום 23.5.2016 חתם ראש הממשלה ושר הכלכלה והתעשייה על צו הרחבה שהרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי על כלל המעסיקים והעובדים במשק (להלן - הצו המתקן) והצו המתקן עתיד להתפרסם בימים הקרובים. לאחר פרסום הצו המתקן, והחל משכר יולי 2016, תעמודנה ההפקדות על השיעורים שיפורטו מטה.

**הפקדות לתגמולים**

ההפקדות לתגמולים הן על-פי ההסכם החל על העובד, ובלבד שלא תפחתנה מהאמור להלן:

ניכוי מהעובד לתגמולים	תשלום המעסיק לתגמולים	
5.75%	6.25%	<b>החל מיום 1.7.2016</b>
6.00%	*6.50%	<b>החל מיום 1.1.2017</b>

ואולם החובה אינה מתמצית בטבלה; לצד הפקדה לפי הטבלה ישנה גם חובה להגדיל את ההפקדה במקרה שהביטוח נעשה לקופת גמל שאינה קרן פנסיה, כך שבסופו של דבר חובת המעסיק **בהפקדות לתגמולים היא אחת משתי אלו:**

(1) כאשר העובד מבוטח בקרן פנסיה - המעסיק יפקיד בגינו 6.5%.

(2) כאשר העובד מבוטח בקופת גמל שאינה קרן פנסיה (כולל ביטוח מנהלים) על המעסיק לרכוש לו, במסגרת הפקדותיו לתגמולים, קצבת נכות בגובה 75% מהשכר, ואולם: נתח של 5% מכלל תקציב התגמולים של המעסיק חייב להיות מיועד לתגמולים ישירים (כלומר לחסכון), ורק יתרתו יכולה לשמש לרכישת קצבת הנכות. לרשות המעסיק עומדת, אם כך, יתרה של 1.5% לרכישת הכיסוי הביטוחי האמור (דהיינו עומד לרשותו הפער בין ה-5% לחסכון לבין תקציב התגמולים הכולל בגובה של 6.5%), ואולם אם אין די באותה יתרה כדי לרכוש לעובד קצבת נכות בגובה 75% משכרו - יגדיל המעסיק את התשלום לרכישת קיצבה כזו, עד לתקרה של 2.5%. מכאן כי בסה"כ תעמוד הוצאת התגמולים של המעסיק, במקרה כזה, על 7.5% לכל היותר.

למען ההבהרה והסר ספק הרי לגבי עובד המבוטח בקופת גמל שאינה קרן פנסיה:

- \* אם המעסיק רוכש לעובד את קצבת הנכות הנדרשת של 75% בתשלום של 1.5% - עומדות הוצאותיו של המעסיק לתגמולים על 6.5%;
- \* אם המעסיק רוכש לעובד את קצבת הנכות הנדרשת של 75% בתשלום נמוך מ-1.5% - ישלים המעסיק את הפער עד 1.5% על-ידי הגדלת ההפקדה לתגמולים (לחסכון) בהתאם, כלומר גם במקרה כזה תעמודנה הוצאותיו לתגמולים על 6.5%;
- \* ואילו אם המעסיק אינו מצליח לרכוש לעובד קצבת נכות של 75% בתשלום של 1.5% - ירכוש לעובד קצבה כזו בתשלום גבוה מ-1.5%, אך עד תקרה של 2.5%, גם אם לא יהיה בכך להקנות לעובד קצבת נכות של 75%; סה"כ הוצאותיו של המעסיק לתגמולים במקרה כזה תעמודנה, אם כך, על 7.5% לכל היותר.

\* להלן נתייחס לשני השלבים של תקציב התגמולים, לשם הנוחות והקיצור, כאל 6.5% (במקום 6.25% או 6.5%, לפי המועד).

## המשך לעניין הגדלת ההפקדות הפנסיוניות מיולי 2016 ואילך:

### הפקדות המעסיק לפיצויים

הפקדות המעסיק לפיצויים הן על-פי ההסכם שחל על העובד, ובלבד שלא תפחתנה מ-6% מהשכר.

לגבי עובד חדש אשר המעסיק מחויב להפקיד בגינו, מכוח הסכם קיבוצי, 6% לפיצויי פיטורים ולא יותר, ואולם אשר במקום עבודתו הקודם הופקדו בגינו לפיצויים למעלה מ-6% - ישאר שיעור ההפקדה הקודם גם אצל המעסיק החדש, בכל קופת גמל בה יבחר העובד; כל עובד (חדש או קיים) אשר המעסיק מפקיד בגינו 8.33% לפיצויים וחל לגביו "סעיף 14" - ימשיך המעסיק להפקיד בגינו 8.33% לפיצויים ותמשיך תחולת סעיף 14 אף אם העובד עובר לקופת גמל מסוג אחר.

### בסיס ההפקדות

בסיס ההפקדות הוא השכר הקובע כהגדרתו בהסכם החל על העובד.

- \* אם שכרו של העובד נמוך מהשכר הממוצע במשק - יש לבצע ההפקדות ממלוא השכר;
- \* אם שכרו של העובד גבוה מהשכר הממוצע במשק וההסכם החל עליו אינו קובע אחרת - יש לבצע ההפקדות ממלוא השכר;
- \* אם שכרו של העובד גבוה מהשכר הממוצע במשק, ואולם ההסכם העבודה שלו מגדיר "שכר קובע להפקדות פנסיוניות" שהוא נמוך מהשכר הממוצע במשק - הבסיס להפקדות יהיה השכר הממוצע במשק (ולא השכר הנמוך יותר המוגדר בהסכם).

### ההפקדות מכוח צו הפנסיה באות במקום פיצויי פיטורים

הצו המתקן הכניס שינויים בצו הפנסיה - אך, כמובן, לא ביטל אותו.

כך נשאר על כנו ההסדר של "סעיף 14" הנמצא בצו הפנסיה: **הפקדות פיצויים מכוח הצו ימשיכו ויבואו במקום פיצויי פיטורים** בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגינם נעשו ההפקדות (הפקדות 6% במקום 72% פיצויי פיטורים, הפקדות 8.33% במקום 100% פיצויי פיטורים), והעובד ימשיך להיות זכאי לשחרור כל הכספים שנצברו לטובתו בכל מקרה של סיום עבודה, למעט אם נשללה זכותו לפיצויי פיטורים בפסק דין מכוח סעיף 16 או סעיף 17 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963.

[מנגד נראה כי עם הצו המתקן חלף מן העולם המוסד של "הסדר מיטיב": בזמנו לא חל צו הפנסיה על עובד שמעסיקו ביטח אותו ב"הסדר מיטיב" אשר שיעור ההפקדות מכוחו עמד על 17.5% לפחות - והדבר גרר תילי תילים של פרשנויות בעניין גודל "ההסדר המיטיב"; הצו המתקן מגדיל את שיעור ההפקדות המחייב אל מעבר ל-17.5%, ובכך באה לקיצה, מיניה וביה, שאלת "ההסדר המיטיב".]

## 2. השוואת ההפקדות כלפי מעלה - תיקון 12

כפי שאמרנו לעיל נכנס תיקון 12 לתוקפו כבר ביום 5.2.2016, ומכוחו אמורה להיות השוואת תנאים "כלפי מעלה" בכל מקרה בו נתונה לעובד אפשרות בחירה בין מסלולים הקובעים תקציבים שונים לתגמולים ולפיצויים; האם עקרון ההשוואה חל גם על ההפקדות החדשות, באופן שעובד המבוטח בקרן פנסיה, ואשר נתונה לו זכות בחירה, יהיה זכאי לתגמולים בשיעורים גבוהים מ-6.5%, ועד ל-7.5%?

נושא זה מטופל במישור אחר: המדינה פירסמה תזכיר הצעת חוק אשר נועד לתקן את תיקון 12; על-פי התזכיר נשאר בעינו עקרון ההשוואה - ואולם יש לו חריג: אם עובד מבוטח במסגרת המאפשרת בחירה בין מסלול הדורש הפקדת 6.5% לתגמולים לבין מסלול הכולל רכישת קצבת נכות בגובה 75% מהשכר אך בתשלום של עד 2.5% מהשכר, לא יהיה על המעסיק להגדיל את שיעור ההפקדה לתגמולים במסלול הראשון כך שיעמוד על זה במסלול האחר. ובמילים אחרות: אם העובד בוחר בקרן פנסיה כאשר באפשרותו לבחור, לחלופין, בביטוח מנהלים בצירוף ביטוח נכות - תישאר הפקדת התגמולים לקרן הפנסיה בשיעוריה המקוריים (6.5%) ולא תושוה להפקדה הנדרשת למסלול האחר, גם אם ההפקדה הנדרשת במסלול האחר גבוהה יותר.

אם כך, ונוכח העובדה שבכל מקרה הוצאות המעסיק לתגמולים בביטוח מנהלים יעמדו על 6.5% לפחות, בדיוק כמו בקרן פנסיה - על מה יחול עקרון ההשוואה? העקרון יחול, במלוא תוקפו, על פיצויים: אם מסלול ביטוחי אחד דורש הפקדת פיצויים של 8.33%, ומסלול אחר דורש הפקדת פיצויים בשיעור נמוך יותר - יהיה העובד הבוחר במסלול האחר זכאי להפקדת פיצויים בשיעור של 8.33%. וזכיר: עקרון השוויון חל רק במקום בו עומדת לעובד, מלכתחילה, האפשרות לבחור בין שני מסלולים שונים.

כדי "לישר קו" מבטל התזכיר את עקרון ההשוואה הנוכחי לגבי התקופה מיום 5.2.2016 ועד לכניסתו לתוקף של התיקון לתיקון. התזכיר נדון בוועדת הכספים של הכנסת וצפוי כי יאושר, כך שלא תהיה חובת השוואה לתקופה עד יום 1.7.2016.

## 3. האישור הכללי לפי "סעיף 14"

האישור הכללי לפי סעיף 14 נוקב בשיעורי הפקדות לתגמולים נמוכים מאלו הקבועים בצו הפנסיה המתוקן ובתזכיר לתיקון החוק; האם יעמוד לו כוח להעניק פטור מפיצויי פיטורים גם לגבי התקופה שאחרי פרסום הצו המתקן, דהיינו התקופה מיולי 2016 ואילך? נראה כי התשובה לשאלה האמורה שלילית. למיטב ידיעתנו נעשית פעילות במשרד הכלכלה, במגמה להתאים את נוסח האישור הכללי לחובת ההפקדות החדשה.

כאן מתעוררת שאלה אפיקורסית: לשם מה נזקקים עוד המעסיקים - כמו גם העובדים - ל"אישור כללי" בדבר תשלומים לקופות גמל הבאים במקום פיצויי פיטורים? עם פרסום הצו המתקן יקבע צו הפנסיה חובת ביטוח פנסיוני בתקציב תגמולים מוגדל ובתקציב פיצויים מינימלי של 6%, והכל מהשכר הקובע של העובד על-פי ההסכם החל עליו (דהיינו ממלוא השכר ללא תקרה, במקרה הרגיל); צו הפנסיה קובע כי הפקדות המעסיק מכוחו באות במקום פיצויי פיטורים (72% או 100%, לפי שיעור ההפקדה לפיצויים); צו הפנסיה קובע כי העובד יהיה זכאי לקבלת כל הסכומים שנצברו לזכותו בכל מקרה של סיום עבודה, אלא אם נשללו ממנו פיצויים על-ידי פסק דין; צו הפנסיה כולל, אם כך, את כל המרכיבים שהיו באישור הכללי. ואם כך - מה יוסיף האישור הכללי למה שממילא ינבע מצו הפנסיה? נמתין לאישור הכללי המעודכן ונראה.

ואולם עוד לפני השאלה האפיקורסית ניצבות שאלות פרקטיות:

- (1) האם ההפקדות בגין עובד קיים המבוטח במסגרת האישור הכללי תוגדלנה לפי צו הפנסיה, או תשארנה על מכוון לפי האישור? לטעמנו אין ספק כי גם לעובד המבוטח במסגרת האישור הכללי יש להגדיל את ההפקדות ולבצע על-פי צו הפנסיה המתוקן.
- (2) האם להתים עובד חדש, אשר יתחיל עבודתו בהסכם אישי בתקופה מיום 1.7.2016 ואילך, על האישור הכללי במתכונתו הנוכחית, אם לא יוצא עד אז אישור כללי מעודכן? לטעמנו הדרך הזהירה לילך בה היום, ועד אשר יוצא אישור כללי מעודכן, היא לבצע הפקדות מוגדלות לפי צו הפנסיה - ולחתום על האישור הכללי במתכונתו הנוכחית. חשוב לכלול בהסכם סעיף הקובע כי ההפקדות הפנסיוניות באות במקום פיצויי פיטורים לכל דבר ועניין מכוח צו הפנסיה ומכוח האישור הכללי.

וכאמור, אנו לשרותכם לכל שאלה ודיון.