

פברואר 2016

לכבוד  
לקוחותינו וידידינו,

ג.א.נ.,

**הנדון: תיקון 12 לחוק הגמל – המעסיק צריך "להתיישר" על פי שיעור ההפקדה הגבוה**

1. החודש נכנס לתוקפו תיקון מס' 12 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 (להלן: **התיקון**), המתקן את סעיף 20(א) לחוק הנ"ל.
2. התיקון הינו נדבך נוסף הבא להבטיח חופש בחירה לעובד במוצר ביטוח פנסיוני, שכן הוא מנתק את הקשר בין סוג התכנית הפנסיונית שבה בחר העובד לבין שיעור ההפרשות שעל המעסיק להפקיד בשל כך.
3. ונבהיר: עד עתה אמנם היה זכאי העובד לבחור את סוג המוצר הפנסיוני בו הוא מעוניין להיות מבוטח (קרן פנסיה, ביטוח מנהלים, קופת גמל) ואת זהות הגוף אליו יופקדו הכספים, אולם לבחירתו הייתה השפעה על שיעור הפקדות המעסיק.
- כך, למשל, בהתאם להיתר הכללי (שניתן מכוח סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים), אם בחר העובד בקרן פנסיה, עמד סה"כ שיעור הפקדות המעסיק, עבור תגמולים ופיצויי פיטורים, על 12%<sup>1</sup> (6% לפיצויים + 6% לתגמולים), בעוד שבביטוח מנהלים עמד סך שיעור הפקדות המעסיק עמד על עד 15.83% (סה"כ עד 7.5% בגין תגמולים וביטוח אבדן כושר עבודה + 8.33% לפיצויי פיטורים).
- דהיינו, במקרה זה, בחירת העובד בביטוח מנהלים הגדילה את העלות הכספית הנדרשת מהמעסיק לצורך ההפקדות הפנסיוניות.
4. השוני בשיעורי ההפקדות אשר נדרשו מהמעסיק עבור המוצרים הפנסיוניים השונים, הקים חשש להשפעת המעסיק על העובד בנוגע לבחירת המוצר הפנסיוני, כך ששיעור הפקדות המעסיק משכרו יהיה הנמוך יותר.
5. משכך, על מנת לקבוע אחידות ושוויון בתקציב הפנסיוני לו זכאים העובדים במקום עבודתם ובכדי לאפשר לעובד לבחור את המוצר הפנסיוני, ללא כל השפעה או חשש להטיה ו/או התערבות מצד המעסיק, נקבע בתיקון כי לא יהא עוד קשר בין סוג התכנית הפנסיונית שבה יבחר העובד לבין שיעור הפקדות המעסיק.
- דהיינו, אם נקבע בדין או בהסכם החלים על יחסי העבודה שבין הצדדים, כי שיעור הפקדת התגמולים<sup>2</sup>, או שיעור הפקדת הפיצויים למוצר פנסיוני מסוים (ביטוח מנהלים, קרן פנסיה, קופת גמל), גבוה יותר משיעור הפקדת התגמולים או הפיצויים למוצר פנסיוני אחר (תוך הפרדה בין הפקדות הפיצויים להפקדות התגמולים) – יהא העובד זכאי לשיעור ההפקדה הגבוה מבין השיעורים שנקבעו כאמור, וכך עד שיתוקנו הדין או ההסכם.

<sup>1</sup> או עד 14.33% (6% לתגמולים + 8.33% לפיצויים)

<sup>2</sup> כולל השיעור המירבי לרכישת ביטוח בפני אובדן כושר עבודה, העומד על עד 2.5% מהשכר המבוטח

6. נציין כי התיקון אינו נהיר לגמרי ומעלה שאלות לא מעטות (כך, למשל: האם הוא בא להשוות את שיעורי ההפקדה לכל העובדים אצל אותו המעסיק? האם מאחר ויש עובד אחד שמבוטח, למשל, בקרן פנסיה וותיקה (בה ההפרשות לתגמולים עומדות על 7.5%) או בביטוח מנהלים, יועלו שיעורי ההפקדות לכלל העובדים? האם עלות רכישת ביטוח אבדן כושר עבודה, למשל בביטוח מנהלים, נמוכה אצל מרבית העובדים ואצל חלקם גבוהה יותר (בגלל מצב רפואי קשה יותר) מחייבת העלאת שיעור ההפקדה לכל העובדים? ועוד ועוד...).
7. מאחר והתיקון נכנס החודש לתוקף כאמור, הרי שלמרות חוסר הבהירות, ועל אף שטרם התקבלו הבהרות לו מהמחוקק או ממשרד האוצר, לא ניתן לשבת בחיבוק ידיים וככל שיש שוני בין שיעורי ההפקדות לקופות, רק בשל הסדרים התלויים בסוג הקופה, יש לפעול להסדרת השינוי בשיעור ההפרשות, להשגת שוויון כנדרש בתיקון.
8. בעניין זה, אנו סבורים כי, התיקון קובע השוואת תנאים רק בין ההסדרים האופציונליים הקיימים לעובד, בהתאם להסכם עבודתו.  
כלומר, עובד אשר בהתאם להסכם העבודה החל עליו (האישי או הקיבוצי) מבוטח, למשל, במסגרת האישור הכללי (או במתכונתו), יהא זכאי להגדלת שיעורי ההפקדה, ככל שכיום המעסיק מפריש עבורו לקרן פנסיה (בה כאמור שיעורי ההפקדות נמוכים מאלה להם הוא זכאי לו היה מבוטח בביטוח מנהלים).
- עם זאת, ככל שאצל אותו המעסיק יש עובדים אחרים, שזכאותם להפקדות מקורה בהוראות צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף (ולא מכח ההיתר הכללי) המעסיק אינו מחויב להגדיל את שיעור ההפרשות לעובדים אלה בהתאם להוראות ההיתר הכללי.
9. ברור כי, המשמעות המידית של תיקון 12 היא, כי על מעסיקים רבים להעלות את שיעורי ההפקדות הפנסיוניות לעובדיהם, ולעדכן את הסכמי העבודה בהתאם.
10. טרם סיום, יושם אל לב כי חובת השיעור האחיד של ההפקדות חלה רק בהתייחס להפקדות חלק המעסיק, ולא להפקדות חלק העובד.
11. בכל שאלה או הבהרה בקשר לאמור בחוזר זה, או בכל מקרה בו עולה צורך ביעוץ פרטני, אנא אל תהססו ליצור עמנו קשר.
12. האמור בחוזר זה ניתן כמידע כללי בלבד, ואין להסתמך עליו בכל מקרה פרטני ללא ייעוץ משפטי נוסף.

**בכבוד רב ובברכה,**

דליה אפרת-לוי, עו"ד      עופר קצנשטיין, עו"ד