

שאלות ותשובות בנושא צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק

ביום 30.12.07 נחתם צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק, אשר מרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי (מסגרת) לביטוח פנסיוני מקיף במשק מחדש נובמבר 2007. צו ההרחבה נכנס לתוקפו ביום 1.1.08.

צו ההרחבה מטיל לראשונה בישראל חובה לערוך ביטוח פנסיוני מקיף לכל השכירים במשק, לרבות במגזרים בהם לא חויבו המעסיקים קודם לכן לבטח את עובדיהם כלל. בשלב זה מוקדם להעריך את השלכות הצו בכל מקרה ומקרה, וישנן מספר סוגיות הנוגעות לצו שטרם הובהרו כל צורכן.

להלן אוסף שאלות ותשובות בנושא הצו.

צו ההרחבה קובע, כי הוראותיו לא יחולו על בעלי "הסדר פנסיה מיטיב". מהו הסדר פנסיה מיטיב?

צו ההרחבה מגדיר כ"הסדר פנסיה מיטיב" את מחויבות המעסיק (בהסכם/הסדר קיבוצי, הסכם עבודה אישי, נוהג, צו הרחבה או דין כלשהו) להפריש לקופת גמל (לרבות קרן פנסיה) בכל אחד מהמקרים הבאים, המתייחסים לשכרו של העובד או לשכר הממוצע במשק, **הנמוך מביניהם:**

הערות	סה"כ	תגמולי עובד	תגמולי מעסיק	פיצויים	
הפרשה לקופת גמל לרבות קרן פנסיה	17.5%				1
הסדר פנסיוני הכולל ביטוח למקרה פטירה ואובדן כושר עבודה	15%	5%	5%	5%	2
לרבות מי שמבוטח בפנסיית יסוד בקרן פנסיה ותיקה.	11.5%	5.5%	6%		3
במקרים אלו המעסיק מחוייב להפריש בנוסף גם עבור רכיב הפיצויים, על פי השיעורים (העולים) שנקבעו בצו.	10%	5%	5%		4
לרבות בגין הפרשות לקופת גמל בלבד.					
הסדר המעניק לעובד זכות לפנסיית זקנה וכיסויים למקרה מוות ונכות, ובלבד שמדובר בהסדר המיטיב על ההסדר הקבוע בצו ההרחבה.				הסדר פנסיה תקציבית	5

הצו מדגיש, כי אין בו כדי לפגוע או לגרוע מזכויות עובדים שעליהם חל הסדר פנסיה מיטיב כאמור.

במקרה שהעובד מבוטח בתוכנית ברירת המחדל על פי הצו, האם הוא עדיין רשאי לבחור בתכנית אחרת? האם המעסיק מחויב להודיע לעובד כי באפשרותו לבחור תוכנית אחרת?

הצו מבהיר, כי אין באמור בו "כדי לפגוע בזכותו של העובד לבחור או לעבור לקופת גמל אחרת על פי כל דין", כלומר זכות הבחירה של העובד מכוח סעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) משנת 2005 נותרת ללא שינוי. לא מוכרת לנו חובה פורמלית לעדכן את העובד באופן יזום בדבר האפשרות העומדת בפניו לבחור בכל תכנית. עם זאת, אם עובד שואל במפורש האם קיימות אפשרויות נוספות, סביר לצפות מהמעסיק להשיב לו כי האפשרות לבחור בכל תכנית היא זכותו החוקית.

באם העובד בוחר בקופה אחרת מתוכנית ברירת המחדל על פי הצו, למשל ביטוח מנהלים, האם על המעסיק לממן לו בנוסף גם כיסוי לאובדן כושר עבודה?

על פי סעיף 3(א) לצו, כל עובד זכאי להיות מבוטח ב"פנסיה מקיפה לרבות קופת גמל לקצבה... ובלבד שתכלול גם כיסויים למקרה מוות ונכות, באותה קופה או בקופה אחרת" (לאחר תקופת המתנה מסוימת). הצו אינו מפרט את היקף הכיסויים הנדרשים. אם העובד בחר בקופה אחרת מתכנית ברירת המחדל (קרן פנסיה מקיפה חדשה), למשל תכנית הונית בה לא נרכשים רכיבי ביטוח, לכאורה הוא עדיין זכאי לכיסוי למקרה מוות ונכות. אולם, לא ברור האם המעסיק ידרש להוציא כספים נוספים לשם רכישת כיסויים אלה. לכאורה, התשובה היא דווקא חיובית, מאחר שהצו מציין את הכיסוי כתנאי להסדר הפנסיוני ואפילו מבהיר שהכיסוי עשוי להינתן ב"קופה אחרת".

במקרה של צירוף עובד לתוכנית ברירת מחדל, האם יש צורך להחתימו על טופסי ההצטרפות?

אם העובד נדרש לחתום על טפסים ולאשר את התכנית, ניתן לומר שזוהי במידה רבה אינה ברירת המחדל, שהרי במקרה כזה העובד בחר לכאורה את התכנית. על כן, נראה שאין צורך להחתיים את העובד על טופסי הצטרפות לתוכנית. להבנתנו, תשובה זו עולה גם מלשון סעיף 20 לחוק הגמל.

האם עובדים אשר היו מבוטחים עד היום בפוליסה או בקופת גמל הונית בלבד, (לפי שיעורי הפרשות של 18.33%) מחויבים לשנות באופן כלשהו את ייעוד ההפרשות לתוכניות קצבה?

הצו קובע במפורש, כי הוראותיו לא יחולו על בעלי "הסדר פנסיוני מיטיב" (או פחות מונח זה לעיל). על כן, אם העובדים מבוטחים בהסדר פנסיוני מיטיב, הוראות הצו, ובכלל זה ההוראה הקובעת כי הביטוח הפנסיוני ייעשה, ככלל, בקרן פנסיה או בתוכנית קצבה, אינן חלות עליהם.

האם על עובדים בעלי "הסדר פנסיוני מיטיב" יחול, החל ממועד כניסת הצו לתוקפו, ההסדר לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים (תשלום לקרן פנסיה או לקופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים) ?

ההסדר מכוח סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים אינו חל על עובדים בעלי הסדר פנסיוני מיטיב, מאחר שנקבע כאמור, כי הוראות הצו אינן חלות על עובדים כאלה. אי תחולה זו מובנת, מאחר ששר התעשייה, המסחר והתעסוקה לא התכוון להחיל את ההסדר מכוח סעיף 14 על כל העובדים במשק במנותק מיתר הוראות הצו. יש לראות את ההסדר המעוגן בצו כמקשה אחת.

כיצד מתיישבות הוראות צו ההרחבה עם הוראת תקנה 19 לתקנות מס הכנסה?

על פי צו ההרחבה, בין השנים 2008-2012 מחויב המעסיק להפריש לרכיב התגמולים שיעור נמוך מ-5%. אולם, תקנה 19 לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) מאפשרת להפקיד כספי פיצויים לתוכנית קצבה רק אם המעסיק הפריש לאותה תוכנית תגמולים בשיעור של 5% לפחות מהשכר.

על מנת ליישב סתירה זו מקדם משרד האוצר בימים אלה תיקון (הוראת שעה) לתקנות מס הכנסה, אשר יתיר להפריש לרכיב התגמולים בתוכניות קצבה תשלומים בשיעור נמוך מ-5% מהשכר התיקון יאפשר למעסיקים לקיים את הוראות צו ההרחבה.

הבהרה - הטיפ מציג, באופן כללי, עיקרים בצו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק והוא אינו ממצה את כל היבטיו. הטיפ אינו מהווה תחליף לייעוץ משפטי.