




הסכם פנסיה חובה – היבטים משפטיים

עו"ד דורית טנא-פרצ'יק

הסכם קיבוצי וצו הרחבה - פנסיה חובה

עקרונות ההסכם

- מועד הכניסה לתוקף: 1.1.2008.
- ההסכם הקיבוצי וצו ההרחבה יחולו על כמיליון עובדים שאין להם "**הסדר פנסיה מיטיב**".
- רוב רובם של העובדים אינם עובדים מאורגנים ואינם חברי ההסתדרות.
- רוב רובם של העובדים מועסקים בשוק העבודה המשני – במשרות זמניות, בשכר שעת או יומי, במשרות חלקיות, בכמה משרות גם יחד.



על מי חל ההסכם? על כל עובד שאין לו "הסדר פנסיוני מיטיב"

- סעיף 3 להסכם קובע את חובת הביטוח הפנסיוני המקיף.
- תחולת ההסכם עפ"י סעיף 3 היא על "כל עובד כהגדרתו להלן, שאין לו הסדר פנסיוני מיטיב כהגדרתו להלן, אשר מועסק או שיועסק בכל מקום עבודה".
- כוונת הצדדים העולה גם מההסכם היא ליצור "ריצפת מינימום" לביטוח פנסיוני בכל המשק, מבלי לגרוע בהסדרים פנסיוניים קיימים, אלא רק לשפרם.

מה הוא הסדר פנסיוני מיטיב?

- סעיף 4 להסכם הינו סעיף התחולה והוא קובע שההסכם יחול על כל עובד המועסק או שיועסק בכל מקום עבודה, ובכפוף לכך שהוראות ההסכם לא יחולו על מי שמתקיים לגביו ולו אחד מהתנאים המפורטים בו ובכפוף לסייגים, ככל שקבועים בהם.
- מקור הזכות ל"הסדר פנסיוני מיטיב" – מוגדר באופן רחב במונח "הסכם לביטוח פנסיוני".
הסכם לביטוח פנסיוני כולל: הסכם קיבוצי ו/או הסדר קיבוצי ו/או הסכם אישי ו/או מנהג ו/או נוהג ו/או צו הרחבה, קיים או עתיד, ו/או דין.



מה הוא הסדר פנסיוני מיטיב? - המשך

- **קרן פנסיה** – מי שבמועד הקובע או לאחריו מבוטח ו/או שמעבידו מחוייב לבטחו, מכוח "**הסכם לביטוח פנסיוני**", כך ששיעור ההפרשות בגינו לקופת גמל, לרבות לקרן פנסיה – 17.5% לפחות.

- **ביטוח מנהלים** - מי שבמועד הקובע או לאחריו מבוטח ו/או שמעבידו מחוייב לבטחו, מכוח "**הסכם לביטוח פנסיוני**", בביטוח מנהלים, שכולל גם פטירה ואובדן כושר עבודה (לא פחות מ-15%).

מה הוא הסדר פנסיוני מיטיב? - המשך

- פנסיית יסוד – מי שבמועד הקובע או לאחריו מבוטח או שמעבידו מחוייב לבטחו, מכוח "**הסכם לביטוח פנסיוני**" כך ששיעור ההפרשות בגינו עומד לכל הפחות על 11.5% משכרו (5.5% תגמולי עובד ו-6% תגמולי מעביד), או הסדר פנסיית יסוד בקרן ותיקה. אך על המעביד תחול חובת העברת רכיב פיצויי הפיטורים שבהסכם.

- קופת גמל – מי שבמועד הקובע או לאחריו מבוטח או שמעבידו מחוייב לבטחו, מכוח "**הסכם לביטוח פנסיוני**", לרבות הפרשה לקופת גמל (הסדר קיצבתי או הוני), כך ששיעור ההפרשות בגינו עומד לכל הפחות על 10% משכרו (5% תגמולי עובד ו-5% תגמולי מעביד). אך על המעביד תחול חובת העברת רכיב פיצויי הפיטורים שבהסכם.

מה הוא הסדר פנסיוני מיטיב? - המשך

■ פנסיה תקציבית – מי שבמועד הקובע או לאחריו מבוטח או

שמעבידו מחוייב לבטחו מכוח "**הסכם לביטוח פנסיוני**"

בפנסיה תקציבית בתוכנית המעניקה לעובד זכות לפנסיית זיקנה, וכיסויים למקרה מוות ונכות ובלבד שמדובר בהסדר המיטיב על ההסדר הקבוע בהסכם.

■ סעיף סל - סעיף 5(א) להסכם מהווה חלק מהגדרת "**הסדר**

פנסיה מיטיב" – "אין בהסכם זה כדי לפגוע ו/או לגרוע ו/או

למעט מזכויות העובדים עליהם חל הסדר פנסיה מיטיב,

לרבות הסכם ו/או הסדר אחר, ובכלל זה הסכם קיבוצי

כללי, הסכם קיבוצי מיוחד, הסדר קיבוצי ו/או הסכם אישי

ו/או צו הרחבה ו/או דין, ובלבד שמעוגן בו הסדר פנסיוני

המיטיב על ההסדר הפנסיוני הקבוע בהסכם זה".



על מי לא חל ההסכם?

- עובדים שיש להם **הסדר פנסיוני מיטיב** אחר (מכוח **הסכם לביטוח פנסיוני**).
- **מי שטרם מלאו לו - באישה 20 שנים ובגבר 21 שנים** (עם הגיע העובד לגיל האמור, ויחול עליו ההסכם, תלקח בחשבון לעניין חישוב תקופת ההמתנה גם תקופת עבודתו עד הגיעו לגיל האמור).
- **מי שפרש מעבודתו בגיל פרישת חובה ומקבל קצבה** (אין הכוונה לקיצבה מהביטוח הלאומי).

זכות הבחירה וברירת המחדל – סעיף 3 להסכם

- **ברירת המחדל - קרן פנסיה מקיפה חדשה כל עוד העובד לא בחר אחרת.**
- **המלצת הצדדים - כל עובד זכאי להודיע בכתב למעסיקו בפרק הזמן שמפורט בסעיף 3א להסכם, על בחירתו בפנסיה מקיפה, לרבות ביטוח מנהלים, ובלבד שיהיה בה גם כיסוי למקרה של מוות בנכות (תוך 60 יום ממועד תחילת העבודה).**
- **זכות בחירה מלאה לעובד - אין בהוראות ההסכם כדי לפגוע בזכותו של העובד לבחור או לעבור לקופת גמל אחרת על פי כל דין (סעיף 20 לחוק קופ"ג)**
- **עובד בגיל 50 ומעלה – רשאי לבחור בהסדר הוני. כל עוד לא בחר, תחול עליו ברירת המחדל.**
- **המשמעות – כל עוד העובד לא הודיע אחרת למעסיקו, בכל עת ובכל גיל, על בחירתו, מעסיקו מחוייב לבטחו עפ"י ברירת המחדל - ב"קרן פנסיה חדשה".**



תקופות המתנה

- **בשנת 2008** – תקופת המתנה של 9 חודשים רטרואקטיבית
- כל שמועסק החל ביום 1.1.2008 **והשלים או ישלים תשעה** חודשי עבודה – זכאי מיידית לביצוע ההפרשות לפנסיה.
- **החל משנת 2009 ואילך** – תקופת המתנה של 6 חודשים בלבד. כל מי שישלים 6 חודשים ב- 1.1.2009, יהיה זכאי מיידית לביצוע ההפרשות לפנסיה.
- **עובד עם ביטוח פנסיוני קיים** – עובד שיתחיל לעבוד, לא משנה מתי, ויש לו "ביטוח פנסיוני כלשהו", יהיה זכאי להיות מבוטח מהיום הראשון, כשביצוע ההפרשות יעשה לאחר 3 חודשים רטרואקטיבית, או בתום שנת המס, המוקדם מבין השניים.

שיעורי ההפרשות

- שיעורי ההפרשה - [ר' סע' 6(ד) להסכם]
שיעורי התשלומים לפנסיה יגיעו, בפריסה של 5 שנים,
לשיעור כולל של - 15% מהשכר:
5% תגמולי עובד, 5% תגמולי מעביד ו- 5% פיצויים.

סה"כ	הפרשות המעביד לפיצויים	הפרשות המעביד	הפרשות העובד	שנה
2.50%	0.834%	0.833%	0.833%	1.1.2008
5.00%	1.68%	1.66%	1.66%	1.1.2009
7.50%	2.50%	2.50%	2.50%	1.1.2010
10.00%	3.34%	3.33%	3.33%	1.1.2011
12.50%	4.18%	4.16%	4.16%	1.1.2012
15.00%	5.00%	5.00%	5.00%	1.1.2013



השכר המבוטח לצורך ביצוע הפרשות

■ השכר המבוטח - השכר הקובע לפיצויים, לפי חוק פיצויי פיטורים, הכולל את שכר הבסיס ואת כל התוספות הקבועות.

■ תקרת השכר המבוטח-

השכר הממוצע במשק (בכך נכללים למעשה רוב העובדים שאינם מבוטחים כיום בהסדר פנסיה מיטיב)

הוראות נוספות – למקרים שלא נחזו...

■ מעסיק שחל עליו הסכם מיטיב ולא יישם אותו, אין בהסכם פנסיית חובה כדי לגרוע מחובתו לפעול על פי ההסכם המיטיב [סעיף 5(ג) להסכם]

■ הגדלת שיעור התגמולים - במקרה של הפרשה לתגמולים בשיעורים נמוכים מאלה הקבועים בהסכם פנסיית חובה, חלה חובת הגדלת שיעור התגמולים בהתאמה.

■ הגדלת שיעור הפיצויים - במקרה של הפרשה לתגמולים בלבד בשיעורים הקבועים, חובת השלמת פיצויי פיטורים בהתאם להסכם פנסיית חובה [לדוגמא - סע' 5(א), סע' 4(א) להסכם]

הפקדת פיצויי הפיטורים – "שגר ושכח"

■ **הפרשות לפיצויי פיטורים** - (המגיעות בסוף תקופת הפריסה ל- 5%) יבואו "במקום" תשלום פיצויי פיטורים על פי סע' 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים התקופות והשיעורים בגינם נעשתה ההפרשה. המעסיק אינו רשאי למשוך את הפיצויים בחזרה, אלא במקרים חריגים (של שלילת פיצויי פיטורים ע"י ביה"ד לעבודה או משיכת כספים שלא בארוע מזכה).

■ **הפרשות "השלמת פיצויי פיטורים" לקופה אישית או לקרן פנסיה** - ככל שהמעסיק ייבחר להפריש את "השלמת פיצויים" לקופה אישית/קרן פנסיה עד לגובה של 8.33% ויודיע בכתב לקופה עם העתק לעובד, כי בחר שכספי השלמת הפיצויים יבואו **במקום** פיצויים בהתאם לסע' 14 לחוק, אז - יחול עיקרון "שגר ושכח" – כספי השלמת פיצויי פיטורים לא יהיו נתונים להחזרה למעסיק.



הסדר פנסיה מיטיב - דוגמאות

- הסכם הפנסיה בתעשייה מיום 16.8.2005, שהורחב בצו הרחבה וחל על כל מפעלי התעשייה המעסיקים מעל 20 עובדים. לא חל על מפעלי תעשייה המעסיקים פחות מ-20 עובדים שחלה עליהם חובה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה, לבטח את עובדיהם **והם מקיימים אותה.**
- הסכם קיבוצי בענף חברות כ"א מיום 16.2.2004, שהורחב בצו הרחבה וחל על כל עובדי חברות כ"א המועסקים במגזר הפרטי.



משמעות הפרת הסכם פנסיה חובה

■ מה משמעות אי העברת ההפרשות לקרן עפ"י צו ההרחבה או הסכם מיטיב מבחינת המעסיק, העובד ובני משפחתו?

■ האם ללא "מנגנוני אכיפה" ו"סנקציות פליליות" בצו ההרחבה, אכן, ירד ההישג לטמיון?

בתי הדין לעבודה יטלו את התפקיד מרכזי בעיצוב המדיניות החברתית הרצויה הנוגעת ליישום ההסכם וצו ההרחבה.

ריכוז העקרונות שנפסקו

רוב הפסיקה הקיימת עניינה הפרת הסכמים ישנים בהם עוגנה חובת הפרשה לקופת גמל או לקרן פנסיה בתוכנית פנסיית יסוד.

■ **בקופת גמל** – הזכות היא לקבלת סכום חד פעמי בפרישה או סכום חד פעמי לאלמן/נה.

■ **בפנסיית יסוד** – פנסיית זיקנה בפרישה. במות המבוטח, עפ"י התקנונים דאז, זכאית היתה האלמנה ל"מענק פנסיוני" (לאחר תקופת אכשרה של 12 חודשים) ו/או "דמי ביטוח הדדי".

ע"א 378/70, עזבון המנוח משה שהד נ' צבי דרדיקמן, פ"ד כה (2) 182.

דב"ע לד/ 3-40, אולמי פאר בע"מ – אדמונד אזרזר, פד"ע ה' 401.

דב"ע מז/ 3-141, טירן הובלות בע"מ – שרה הופמן, פד"ע יט, 403

דב"ע לט/ 3-46, פלדון דוד – אריגי דן בע"מ, פד"ע יא 107.

דב"ע נב/ 3-217, אגודה ארצית של מנהלים ומורשי חתימה – הבנק הבינלאומי, פד"ע כז' 3

לפני ארוע מזכה או לאחריו?

בפסקי הדין הקיימים בחנו ביהמ"ש, בתביעות לאחר קרות האירוע המזכה (נכות או פטירה):

■ האם קיים הסכם קיבוצי או צו הרחבה שמחייב הפרשות לקרן והאם הופר.

■ אם הופר - במידה והיו מבוצעים התשלומים כנדרש, האם היה מקבל העובד/השאיר/האלמן זכויות כלשהן עפ"י התקנון.

■ אם נדרשה תקופת אכשרה – אם המעסיק היה מבצע את ההפרשות כנדרש, האם היתה מתמלאת תקופת האכשרה?

■ גם אם העובד ויתר על הזכות והסכים על תוספת למשכורתו, ויתורו אינו תופס.

■ גם במקרה שבו היתה מחלוקת לגבי עצם קיומם של יחסי עובד-מעביד, אם הוכחו – הזכאות קיימת!



התוצאה בעבר – לכל היותר תשלום חד פעמי

- מאחר שברוב המקרים היה מדובר בקופ"ג או בפנסיית יסוד – אם הוכח עפ"י התקנון, לרבות עמידה בתקופת האכשרה, שאילו היו מבוצעות ההפרשות כנדרש, היו מוענקים תשלומים – חוייבו המעסיקים לשלם בעצמם – במקום קרן הפנסיה!
- התוצאה - המעסיקים חוייבו בתשלום מענק פנסיוני ו/או דמי ביטוח הדדי עפ"י התקנון.
- **לגבי פנסיית זיקנה** – ביה"ד בחן את תקופת האכשרה לפנסיית זיקנה עפ"י התקנון. מאחר שעפ"י התקנון הזכאות לפנסיית זיקנה היתה רק לאחר תקופת אכשרה של 10 שנים, גם אם היו מועברים דמי הגמולים כנדרש, לא יכול העובד לתבוע פנסיית זיקנה, בשל כך שתקופת ההתיישנות היא בת 7 שנים בלבד.



במקרה של תביעה טרם קרות אירוע מזכה נפסק:

דרך המלך באכיפת צו הרחבה היא הגשת תביעה על ידי העובד לשם העברת התשלומים לקופת הגמל על ידי המעביד.

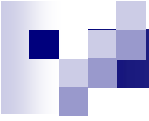
■ העובד יכול לתבוע מידי חודש בחודשו – לכן, בבוא ביה"ד לפסוק בתביעה לתשלום פיצוי ממעביד עקב אי העברת תשלומים, עליו לברר תחילה אם ניתן ללכת בדרך המלך ולשלם את החוב התשלומים לקופת הגמל.

■ במקרה שלא – יובאו בפני ביה"ד ההוכחות הנדרשות על הנזק שנגרם לעובד עקב אי העברת התשלומים.

ומה המשמעות של יישום ההלכות כיום?


יישום ההלכות כיום עלול להביא מעסיקים המפירים את הסכם הפנסיה (או הסכם מיטיב) למצב חמור ביותר, במקרה של קרות אירוע מזכה:

- **כיום קרנות הפנסיה החדשות הן מקיפות ומעניקות זכויות לפנסיית זיקנה, נכות ושארים (לא רק פנסיית זיקנה או פיצוי חד פעמי לשארים כבעבר).**
- **עפ"י תקנוני קרנות הפנסיה החדשות והסדרי המס, דרך המלך היא **תשלום עיתי** (קיצבה) ולא תשלום חד פעמי, כפי שהיה בפנסיית יסוד/קופת גמל.**
- **ברוב המקרים לא נדרשת תקופת אכשרה, שיטת הצבירה שונתה וכמעט כל תקופה, אפילו של 7 שנים ופחות (לא 10 שנים כפי שהיה בעבר) מעניקה זכות לפנסיית זיקנה/נכות/שארים.**



■ **המשמעות:** מאחר שהסכם פנסיה חובה קובע בברור כי ברירת המחדל היא "קרן פנסיה מקיפה חדשה", הפרת ההסכם, אפילו בהסכמת העובד, משמעותה, חיוב המעסיק ביישום ברירת המחדל. דהיינו: מה היה מקבל העובד או שאריו בקרן פנסיה מקיפה חדשה, אילו היו מועברים דמי הגמולים עפ"י הנדרש?

■ כיום קל יחסית לבחון את מסלול ברירת המחדל בקרן פנסיה מקיפה חדשה, את תשואות הקרן בתקופה הרלבנטית ולהגיע למסקנה מה גובה הקיצבה שהיה מקבל העובד או שאריו.



■ אם בעבר לא ניתן היה להעביר לקרן הפנסיה חובות בגין העבר, והסכומים הנומינליים הועברו לידי העובד לאחר שהוכיח נזקיו בגין אי העברת הכספים, כיום ישנם מכשירים פנסיוניים אחרים, המאפשרים ביטוחו של העובד לגיל פרישה, בביטוח קיצבתי, גם בגין העבר (למשל, ביקור חולים).

■ **המסקנה – יישום ההלכות הקיימות כבר היום על הוראות התקנונים בקרנות הפנסיה המקיפות החדשות עלול להוות מכה כלכלית קשה ביותר למעסיקים!!**



דוגמא מספרית - נזק ראלי

מין – זכר, גיל – 30/40, שכר – 5,000 ₪, נשוי + 2 ילדים,
המעסיק לא הפריש לפנסיה, הפרשות מעסיק 12% (6%+6%)

העובד מגיש תביעה כנגד המעסיק בגין הנזק הראלי שנגרם לו:

הנזקים:

1. אי ביצוע הפרשות המעסיק כולל הפרשי ריבית והצמדה.
2. חוסר אפשרות לנצל את הזיכוי במס בגין ההפרשות.

סכום הנזק הראלי (לגבי שיעורי הפרשה של 12%):

אי ביצוע ההפרשות 7 שנים (התיישנות) = סה"כ 54,875 ₪
אי ניצול הזיכוי במס = 9,225 ₪
סה"כ 64,100 ₪

סכום הנזק בשיעורי הפרשה של הסכם פנסיית חובה נמוכים משמעותית

דוגמא מספרית – נזק אקטוארי

מין – זכר, גיל – 30/40, שכר – 5,000 ₪, נשוי + 2 ילדים, המעסיק לא הפריש לפנסיה, הפרשות מעסיק 12% (6%+6%) או 1.68%

העובד נעשה לנכה מלא או חו"ח נפטר והוגשה תביעה כנגד המעסיק

הנזקים (בשל אי ביצוע ההפרשות עד 7 שנים):

1. פנסיית נכות עד לגיל זיקנה, כולל תשלום דמי גמולים וכן את פנסיית

זיקנה עצמה לאחר גיל פרישה או

2. פנסיית שאירים.

סכום הנזק (בקיזוז הסכומים שהמעסיק "הרוויח מאי תשלום"):

<u>גיל</u>	<u>דמי גמולים</u>	<u>נכות + זקנה</u>	<u>שאירים</u>	<u>"הרווח" מאי ביצוע ההפרשות</u>
30	2.50%	₪ 638,286	₪ 131,344	מ-83 עד 29,588 ₪
30	17.50%	₪ 1,589,494	₪ 788,378	מ-575 עד 54,874 ₪
40	2.50%	₪ 410,478	₪ 151,277	מ-83 עד 29,588 ₪
40	17.50%	₪ 1,202,280	₪ 908,027	מ-575 עד 54,874 ₪



תודה על ההקשבה