

הנדון: צו הרחבה - פנסיה חובה

ביום 30.12.07 נחתם על ידי שר התעשייה, המסחר והתעסוקה צו הרחבה בנושא ביטוח פנסיוני מקיף במשק. צו ההרחבה נכנס לתוקף ביום 1.1.2008 (להלן: "המועד הקובע").

צו ההרחבה מתבסס על ההסכם הקיבוצי שנחתם ביום 19/11/07 בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים בשם הארגונים המאוגדים בה לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה.

תחולתו של צו ההרחבה תהא רחבה ותחיל את ההסכם הקיבוצי הנ"ל על כל העובדים במשק (ולא רק על העובדים בענף התעשייה כפי שהיה עד היום).

להלן פירוט העקרונות הנגזרים מצו ההרחבה:

תחולת צו ההרחבה

1. החל מן המועד הקובע ועד ליום 31.12.08 כל עובד, שהינו מעל גיל 21 לגברים ומעל גיל 20 לנשים, המועסק 9 חודשים ויותר באותו מקום עבודה, ואין לו הסדר פנסיוני בתנאים מיטיבים מאלו המפורטים בהסכם הקיבוצי, יהיה זכאי לתחילת ביצוע הפרשות פנסיוניות באופן מיידי.
2. החל מיום 1.1.09 עובד יהיה זכאי לביטוח פנסיוני מיד בתום 6 חודשים, בכפוף לתנאים האחרים האמורים בסעיף 1 לעיל.
3. עובד שיתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יהיה זכאי לביצוע הפרשות החל מהיום הראשון לעבודתו. הפרשות תבוצענה לאחר 3 חודשי עבודה או בתום שנת המס - המוקדם מביניהם, באופן רטרואקטיבי ליום תחילת עבודתו.
4. עובד שמבוטח על ידי מעבידו ברכיב "תגמולים" בלבד, יהיה חייב המעביד להעביר את רכיב "פיצויי הפיטורים" בהתאם להסכם ולשיעורים המפורטים בו.
5. במקרה בו שיעורי הפרשות לתגמולים (הן מטעם העובד והן מטעם המעביד) נמוכים מהשיעורים הקבועים בהסכם, יש להגדיל את השיעורים בהתאם לקבוע בהסכם.
6. צו ההרחבה לא יחול על העובדים הבאים:

- 6.1. עובד המבוטח בביטוח פנסיוני בעל תנאים מיטיבים מאלו המחויבים על פי הסכם זה.
- 6.2. עובד אשר פרש מעבודתו בגיל פרישת חובה ומקבל קצבה.
- 6.3. עובד אשר טרם מלאו לו 20 שנה לנשים או 21 שנה לגברים ואולם בהגיע עובדים אלו לגילאים האמורים, יחלו עליהם הוראות ההסכם ויש להביא בחשבון את תקופת עבודתם טרם הגיעם לגילאים האמורים.
- 6.4. עובד אשר מעבידו מחויב לבטחו בהסדר פנסיוני מיטיב אחר.
7. למען הסר ספק, ההסדר יחול גם על עובד אשר במועד הקובע הינו בן 50 שנים ויותר אשר אין לו הסדר פנסיוני מיטיב. עובד כאמור יהיה רשאי להצטרף, לפי בחירתו באמצעות הודעה למעסיקו בכתב לקופת גמל קיצבתית / הונית / משולבת.

היקף חובת הביטוח הפנסיוני

8. כל עובד שיהיה זכאי לביטוח פנסיוני בהתאם לאמור לעיל, יהיה זכאי להיות מבוטח בקופת פנסיה לבחירתו, ובלבד שייכללו כיסויים למקרה נכות ומוות באותה קופה. על העובד המעוניין בקופת פנסיה ספציפית כאמור, להודיע למעסיקו בהודעה בכתב תוך 60 יום אם התחיל לעבוד לאחר המועד הקובע או 60 יום לפני מועד זכאותו אם הוא מועסק פחות מ-9 חודשים במועד הקובע או 30 יום לאחר המועד הקובע - אם הוא מועסק 9 חודשים ויותר לפני המועד הקובע.
9. לא הודיע העובד למעסיקו בכתב על בחירתו בקופת פנסיה כאמור, יבטח המעסיק את העובד בקרן פנסיה מקיפה חדשה, דהיינו קרן שאושרה לאחר יום 1.1.1995.

השכר המבוטח

10. שכרו המבוטח של העובד לצורך ביצוע ההפרשות הינו השכר כמשמעו בחוק ובתקנות פיצויי פיטורים, עד תקרת השכר הממוצע במשק, לפי הנמוך מביניהם. כלומר, השכר המבוטח הינו השכר בפועל אך לא יותר מהשכר הממוצע במשק.
11. שיעורי ההפרשות מפורטים בסעיף 6 להסכם, והם כפופים להוראות הממונה, תקנות מס הכנסה ותקנות הקרן והם ישולמו מידי חודש בחודשו כמובא בטבלה שלהלן:

החל מיום... ואילך	הפרשות מעביד	הפרשות עובד	הפרשות המעביד לפיצויים	סה"כ
1.1.2008	0.833%	0.833%	0.834%	2.5%
1.1.2009	1.66%	1.66%	1.68%	5%
1.1.2010	2.5%	2.5%	2.5%	7.5%
1.1.2011	3.33%	3.33%	3.34%	10%
1.1.2012	4.16%	4.16%	4.18%	12.5%
1.1.2013	5%	5%	5%	15%

החלת סעיף 14

12. הפקדות ותשלומי המעביד עבור מרכיב הפיצויים לקרן הפנסיה בשיעורים המפורטים בטבלה דלעיל, יבואו, לכל דבר ועניין, במקום חובת תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין רכיבי השכר, התקופות והשיעורים בגינם נעשתה ההפרשה.
13. הפקדות ותשלומי המעביד עבור מרכיב הפיצויים, לרבות עבור תקופות העבר ככל שבוצעו תשלומים בגין מרכיב זה, אינם ניתנים להחזרה למעביד למעט במקרים קיצוניים של סיום יחסי העבודה בהם נשללה זכאות העובד לפיצויי פיטורים או שהעובד משך כספים מקופת הגמל לפני שקמה לו או לשאיריו זכאות לקבלת הכספים מקופת הגמל לפי תקנונה בשל אירוע מזכה בלבד (שהינו: מוות, נכות או פרישה בגיל 60 ויותר). משמעות הדבר היא כי העובד זכאי לפיצויי הפיטורים שנצברו עבורו גם אם התפטר מעבודתו ולא פוטר. כך שהצו מחיל על כל העובדים את האישור הכללי לפי סעיף 14 (לפיו כל העובדים המסיימים עבודתם, בין אם פוטרו ובין אם התפטרו, זכאים לשחרור כל הכספים שנצברו עבורם בביטוח הסוציאלי, לרבות פיצויי הפיטורים- למעט נסיבות חריגות).
14. מעביד יהיה רשאי לשלם את השלמת פיצויי הפיטורים עד 8.33% מהשכר (על פי דרישת צו ההרחבה מחוייב בסוף התהליך להפרשה של 5% בלבד), לקופת גמל אישית לפיצויים על-שם העובד או לקופת גמל לקצבה. ככל שהסכים המעביד לשלם את השלמת הפיצויים כאמור, יבואו כספי השלמת הפיצויים במקום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 ולא יהיו ניתנים להחזרה למעביד. מעביד שלא העביר השלמת פיצויי פיטורים כאמור לעיל, ישלם לעובד את השלמת הפיצויים להם הוא זכאי, בהתאם להוראות חוק פיצויי פיטורים.
15. כמו כן, רשאי המעביד לשלם את פיצויי הפיטורים מבלי להחיל את סעיף 14 על תשלום השלמת הפיצויים. אז יהא העובד זכאי לשחרור כל הכספים שנצברו לו במועד קרות אירוע המזכה בפיצויי פיטורים בנוסף ליתרת חוב הפיצויים, הכל בהתאם להוראות חוק פיצויי פיטורים.

צו ההרחבה נכנס לתוקפו ביום 1.1.08 ועל כל המעסיקים שלא מספקים תנאים מיטיבים מאלו הניתנים בצו, להיערך באופן מיידי ליישום הוראות הצו.

בסיכום של דבר, החל מינואר 2008 יחויבו כל העובדים להפריש 0.83% ממשכורתם לטובת פנסיה עתידית והמעסיקים יידרשו להפריש סכום כפול מזה, מחצית לפנסיה ומחצית לפיצויי פיטורים. עד שנת 2012, באופן מדורג, תגדל הפרשת העובדים ל- 5% משכרם והפרשת המעסיקים ל- 10%.

אנו ממליצים כי כמעסיקים תבדקו לגבי כל עובד האם מופרשים כספים בעבורו לפנסיה. אם מופרשים, האם הכספים גבוהים מהנדרש על פי צו ההרחבה. אם כן, צו ההרחבה אינו מטיל על המעביד חובה נוספת. אם לא, על המעביד לתקן את הפרשות בהתאם לדרישות המינימום המדורגות של צו ההרחבה.

יש לזכור, שאם עובד מועסק בחברה פחות מ- 9 חודשים, אין חובה להפריש עבורו בשלב זה הפרשות לפנסיה. לכן, אנו ממליצים לקבוע נוהל לקיום דיון בדבר נחיצותו לקראת השלמת 6 חודשי העבודה הראשונים.

המלצתנו היא לערוך בחינה של מבנה השכר בחברה (ובהזדמנות זו אף לשקול את סוגיית השעות הנוספות שעליה דנו בעדכונים קודמים). לאחר בחינת השכר, באופן עקרוני עומדות בפני המעביד האפשרויות הבאות:

א. להשאיר המצב דהיום ולספוג את העלות הנוספת בגין דרישות צו ההרחבה.
ב. במסגרת דיון שכר עם העובדים להגיע להסכמה עם כל עובד ועובד על מבנה שכר אחר או שונה שלוקח בחשבון את העלויות הנוספות המוטלות על המעביד (כאן יש להעיר כי שינוי חד צדדי עלול להיחשב כהרעת תנאים מוחשית המזכה את העובד בפיצויי פיטורים במצב של התפטרות).
ג. התאמת מצבת העובדים תוך התחשבות בתוספות עלות ההעסקה שהוטלה על המעביד.

פריסת הסכם הפנסיה לתקופה של 5 שנים מאפשרת למעבידים להיערך באופן מושכל לשינוי.

בכבוד רב,

ע. כרמי-ברק, עו"ד
שנהב, אלרום, קונפורטי ושביט