

צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק – שאלות ותשובות

| השאלה | התשובה |
|--|---|
| על מי ? | |
| האם חובת ההפרשה לביטוח פנסיוני חלה על כל מעסיק בגין כל עובד, לדוגמא גם על עוזרות בית? | אכן על פי צו ההרחבה חלים כללי ההסכם הקיבוצי על כל העובדים והמעבידים בישראל. החובה חלה גם על מעביד שמעסיק עוזרת בית בכפוף לתקופת ההמתנה הקבועה בצו. |
| מה קורה במקרה שהמבוטח או המעביד אינם מעוניינים להפריש לביטוח פנסיוני את החלק שלהם? מה המשמעות התחיקתית? | ככלל תנאים סוציאליים המעוגנים בהסכם קיבוצי/צו הרחבה אינם ניתנים לויתור על ידי העובד והמעסיק יהיה חשוף לתביעה לפי חוק הגנת השכר. בנוסף מסתכן המעסיק בתביעה בגין מקרה נכות/פטירה של עובדו בהעדר כיסוי, או בגין פרישה לגמלאות בהעדר פנסיה לעובדו. המעסיק יהיה חשוף לתביעה על פי חוק הגנת השכר. |
| מה קורה אם המעסיק אינו מעוניין להפריש לפיצויים במסגרת ההסדר הפנסיוני, אלא לתגמולים בלבד? | ההסכם הקיבוצי מגדיר מהו "הסדר פנסיה מיטיב". מי שיש לו הסדר פנסיה מיטיב, צו ההרחבה אינו חל עליו. |
| האם חובת הביטוח הפנסיוני חלה גם על מי שיש לו כבר הסדר פנסיוני כלשהו? | "הסדר פנסיה מיטיב": <ul style="list-style-type: none"> מי שמבוטח לפחות ב-17.5% משכרו מי שמבוטח לפחות ב-15% משכרו והביטוח כולל אובדן כושר עבודה ומקרה פטירה. מי שמבוטח על 11.5% משכרו, ואז חלה עליו החובה להוסיף את ההפרשה לפיצויים לפחות כפי שנקבעה בצו מי שמבוטח על 10% משכרו ואז חלה עליו החובה להוסיף את ההפרשה לפיצויים לפחות כפי שנקבעה בצו |
| ההסכם אינו חל על מי שיש לו הסכם מיטיב, האם מעביד שיפריש 1% (לדוגמא) לתגמולים יוכל לאמר שיש לעובד שלו הסכם טוב יותר וכך יוכל להתחמק מתחולת הצו לעניין הפיצויים? | ההסכם מחייב שיעורי הפרשה קבועים בגין כל מרכיב בנפרד. דהינו כל מכיב עומד בפני עצמו. לכן אם המעביד מפקיד בגין מרכיב אחד מעבר לשיעור המתחייב בצו אין בכך כדי לפטור אותו מלשלם את מלוא המתחייב בגין שאר המרכיבים. העובד זכאי לקבל את ההסכם המיטיב כאשר המבחן הוא בגין כל מרכיב בנפרד. לדוגמא: אם מפריש 1% לתגמולים ואינו מפריש לפיצויים, עדיין חייב המעביד להוסיף ההפרשה הנדרשת עבור פיצויים. |
| האם חובת ההפרשה לחסכון פנסיוני על פי הצו, חלה גם על מי שכבר מקבל פנסיה, ועדיין עובד? | כן. |
| האם חובת ההפרשה לפנסיה חלה גם בעבור מי שמקבל פנסיה נכות? | כן. |
| האם הצו חל על עובדים הזכאים לפנסיה תקציבית? | לא. ההסכם לפנסיה תקציבית מיטיב. |
| האם הצו חל על עצמאיים? | לא. הצו חל על שכירים בלבד. |
| האם הצו חל על עובדים זרים? | לא. |
| האם הצו חל על בעלי שליטה? | אם בעל השליטה מושך שכר מהחברה ואין לו הסדר מיטיב או שאינו מעל לגיל הצו חל עליו. |

| מתי? | |
|--|---|
| הצו נכנס לתוקף ביום 1.1.2008 | מתי נכנס הצו לתוקף? |
| <p>1. עובד שאין לו ביטוח פנסיוני ממקום עבודה קודם - בתום 9 חודשים מתחילת עבודה (החל משנת 2009 בתום 6 חודשים מתחילת עבודה)</p> <p>2. עובד שיש לו ביטוח פנסיוני ממקום קודם – בתום 3 חודשי עבודה, רטרואקטיבית לתחילת עבודה או לתחילת שנת המס, המוקדם מבניהם.</p> <p>3. עובד שביום כניסת הצו לתוקף, כבר עובד 9 חודשים, זכאי לביטוח פנסיוני החל ממשכורת 1.1.2008</p> | <p>ממתי חלה החובה לבטח עובד בביטוח פנסיוני?</p> |
| בתום 9 חודשי עבודה. | <p>ממתי חובה לבטח עובד שהיה עצמאי קודם לכן ויש לו ביטוח פנסיוני במסגרת תגמולים לעצמאיים</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • מי שכבר עובד 9 חודשים ויותר ביום כניסת הצו לתוקף, צריך להודיע למעביד על בחירתו בקופה מסוימת עד 1.2.08 • מי שעובד פחות מ- 9 חודשים ביום כניסת הצו לתוקף, צריך להודיע על בחירתו 60 יום לפני מועד זכאותו. • מי שהתחיל לעבוד אחרי כניסת הצו לתוקף צריך להודיע על בחירתו בקופה, 60 יום מיום תחילת עבודה. | <p>מתי צריך העובד להודיע על בחירתו בקופה/קרן מסוימת?</p> |
| בתום 9 חודשי עבודה, ומשנת 2009 בתום 6 חודשי עבודה. | <p>ממתי חלה חובת ההפרשה לפנסיה על מי שעובד 5 חודשים?</p> |
| בעבור מי שכבר עובד יותר מ- 9 חודשים יש להפריש החל ממשכורת 1.1.2008 | <p>ממתי חלה חובת ההפרשה למי שכבר עובד שנה?</p> |
| בתום 9 חודשי עבודה. | <p>ממתי חלה חובת ההפרשה של המעסיק כאשר למבוטח יש פוליסה מוקפאת?</p> |
| כמה? | |
| <p>הצו קובע שיעור הפרשה מינימאלי לשנת 2008 אשר עולה בהדרגה עד שנת 2013.</p> <p>בשנת 2008 יש להפקיד לפי הצו: 0.834% לפיצויים, 0.833% לתגמולי מעביד, 0.833% לתגמולי עובד. סה"כ ההפרשה המתחייבת על פי הצו לשנה זו הינו 2.5%</p> <p>בשנת 2013 יהיה צורך להפקיד לפי הצו: 5% לפיצויים, 5% לתגמולי מעביד, 5% לתגמולי עובד. סה"כ 15%</p> | <p>מהו שיעור ההפרשה מתחייב מן הצו?</p> |
| <p>בהחלט ניתן להוסיף את ההפרשה הנדרשת לפיצויים להסדר פנסיוני קיים, קופת ביטוח, קרן פנסיה או קופת גמל. יש לשים לב למגבלות תקנה 19.</p> | <p>כאשר במסגרת פוליסה קיימת יש הפרשה לתגמולים בשיעור העולה על הנדרש מן הצו, אולם חסרה הפרשה לפיצויים, האם ניתן להשלים ההפרשה לפיצויים במסגרת הפוליסה?</p> |
| <p>תקנות מס הכנסה כיום מחייבות מעסיק להפקיד לפחות 5% לתגמולים כאשר הוא מפריש לפיצויים. הוראה זו חלה על כל קופת גמל לקצבה, דהיינו קרן פנסיה או קופת ביטוח לקצבה. ההנחיה איננה רק בפוליסת קצבה אלא גם בקרן פנסיה.</p> <p>מס הכנסה פרסם הוראות שעה לתיקון תקנה 19 בתקנות מס הכנסה. הוראת השעה קובעות כי עד לשנת 2012 כולל, ניתן להפריש למרכיב הפיצויים בתנאי שיש הפקדה של תגמולים לפחות בגובה האחוז המצויין בצו.</p> | <p>בפוליסת קצבה כדי להפריש לפיצויים קיימת חובת הפרשה של 5% תגמולי מעביד. (תקנה 19) האם יש הבדל לעניין זה בין קרן פנסיה לקופת ביטוח לקצבה?</p> |

| | |
|--|---|
| האם ניתן להפריש למרכיב תגמולי עובד בשיעור גבוה מתגמולי מעביד? | ע"פ סעיף 19 (ב) בתקנות מס הכנסה אם שיעור ההפרשה של תגמולי המעסיק אינו עולה על 5% שיעור רכיב תגמולי העובד חייב להיות זהה לרכיב תגמולי העובד. |
| האם ניתן לקבל הפרשות לפיצויים ללא 5% לתגמולים שלא בהתאם לתקנה 19? | מס הכנסה פירסם תיקון לתקנות אשר יאפשר לקבל הפרשות למטרת קצבה בהתאם לשיעורים אשר נקבעו בצו לשנים 2008-2013. |
| האם צריך לבטח במסגרת הצו את כל שכרו של העובד? | חובה לבטח את מלוא השכר לפיצויים או השכר הממוצע במשק על פי הנמוך מביניהם. (שכר ממוצע במשק לסוף שנת 2008 הוא 7,663 ₪) |
| האם ניתן להפריש לסעיף 47ב(2) עבור רכיבי שכר שאינם מבוטחים? | ניתן להפריש לסעיף 47ב(2) רק עבור שכר שאינו מבוטח. אם המעסיק מעביר הפרשות המבוססות על מלא השכר לא ניתן להפריש לפי סעיף 47ב(2) גם כאשר הפרשות אינן בשיעור המקסימאלי. |
| מעסיק שנהג עד כה להפריש הפרשות מלאות האם הוא יכול להפריש על פי ההפרשות המחויבות בצו? | מעסיק שהפריש הפרשות מלאות חייב להמשיך ולהפריש הפרשות מלאות. |
| לאן? | |
| לאן מחייב הצו להפקיד את כספי הפיצויים ותגמולים | הצו מחייב להפקיד את הכספים לפנסיה מקיפה לרבות קופת גמל לקצבה (פוליסת מנהלים למטרת קצבה). אולם הצו מאפשר לכל עובד לבחור את ההסדר הפנסיוני שלו בהתאם לסעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה 2005. |
| מה קורה כאשר העובד אינו בוחר בעצמו בקופה כלשהי? | המעסיק יעביר ההפקדות עבורו לקרן פנסיה מקיפה חדשה, עימה יש לו הסדר. העובד יוכל לשנות בכל עת לפי סעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה 2005. |
| האם הפרשה לקרן פיצויים מרכזית מספקת לעניין מרכיב הפיצויים? | על פי הצו חלה חובה להפקיד את מרכיב הפיצויים לקופת פיצויים אישית, לפחות על פי השיעורים אשר נקבעו בצו. לפי תיקון 3 לחוק קופות הגמל לא ניתן להפקיד עבור עמיתים חדשים לקופת מרכזית לפיצויים. מעסיקים שיש להם קופה מרכזית לפיצויים יוכלו להמשיך ולהפקיד עבור עובדים שבגינם כבר הועברו כספים לקופה המרכזית, רק עד שנת 2011. |
| מבוטח שהיה מבוטח עד היום בביטוח מנהלים הוני בלבד - 5% מעביד ו 5% עובד ללא פיצויים האם המעסיק חייב כעת בהפרשה מינימאלית של 0.834% לפיצויים? | סעיף 4 א (4) לצו קובע כי על המעסיק להשלים מרכיב פיצויים במסגרת פוליסה אישית. |
| האם ניתן לבחור גם קרן פנסיית יסוד בלבד, או בביטוח מנהלים המבוסס על חסכון טהור? | ההסדר הפנסיוני חייב לכלול גם כיסוי למקרה מוות ונכות. |
| עובד שמעוניין אך ורק בהון- מה דינו? הרי סעיף 20 לחוק קובע שהעובד זכאי לבחור את קופת הגמל ואת סוגה- כרגע ע"פ הצו ההרחבה הוא חייב בביטוח פנסיוני קצבתי - איך זה מסתדר עם סעיף 20 לחוק? | כל עובד רשאי לבחור את מסלול החיסכון הפנסיוני שלו בכל תכנית שיבחר. קיים סעיף בצו שקובע כי: "אין באמור לעיל כדי לפגוע בזכותו של העובד לבחור או לעבור לקופת גמל אחרת על פי כל דין". אולם התיקון לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תיקון 3), התשס"ח - 2008 מייעד למעשה את כל כספי החיסכון הפנסיוני למטרת קצבה. |
| סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים | |
| האם הפרשת המעביד לפיצויים על פי הצו לעולם איננה ניתנת להחזרה למעביד? | פיצויים המופקדים לפי המתכונת הקבועה בצו, חל עליהם סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים ולכן אינם ניתנים להחזרה למעביד אלא במקרים מיוחדים. (סעיף 8 בצו). כדאי לשים לב שעדיין חלה על המעביד כמו תמיד חובת השלמת פיצויים לפי חוק פיצויי פיטורים בגין שכר ושיעורי הפרשה שעליהם לא הפריש במסגרת סעיף 14 לחוק. את השלמת הפיצויים עד ל- 8.33% משכר יכול המעסיק לבצע כדלקמן: |

| | |
|---|---|
| <p>1. בקופה אישית לפיצויים או בקופה לקצבה, בכפוף לסעיף 14. במקרה כזה יהיה פטור מהשלמה נוספת, אולם לא יהיה זכאי להחזר הפיצויים אליו. מעסיק שבוחר להשתחרר מחובת השלמת פיצויים מעל התקרה החייבת על פי הצו צריך להודיע לקופה בכתב עם העתק לעובד שכספי השלמת הפיצויים יבואו במקום סעיף 14.</p> <p>2. השלמת ההפרשה ללא החלת סעיף 14 בהתאם לחוק פיצויי פיטורים.</p> <p>3. השלמת פיצויי פיטורים במועד קרות אירוע המזכה בפיצויי פיטורים.</p> <p>בטופס ההצטרפות החדש קיימת הצהרת מעסיק והוא צריך לסמן אם מרכיב הפיצויים יבוא במקום השלמה, העובד חותם ליד. טופס ההצטרפות נותן פתרון קל ופשוט למעסיק.</p> | |
| <p>אין כל מניעה להשלים את ההפרשה לפיצויים לפוליסה הונית/קופת גמל הונית, ויחול עליה סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, ללא צורך בחתימה על הסכם אישי.</p> <p>וממילא התיקון לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תיקון 3), התשס"ח – 2008 מייעד למעשה את כל כספי החיסכון הפנסיוני למטרת קצבה.</p> | <p>האם סעיף 14 יחול במסגרת ההסכם גם כאשר המבוטח יבחר במוצר הוני בלבד (קופת גמל, ביטוח מנהלים הוני)?</p> |
| <p>עובד שזכאי לפיצויים, יכול תמיד למשוך את סכום הפיצויים הפטור, ללא חיוב מס.</p> | <p>כאשר התגמולים בקצבה והמעביד מוסיף 0.834% פיצויים תחת סעיף 14 בקיצבה/פנסיה - האם בעת עזיבה העובד יכול למשוך את חלק הפיצויים ללא חיוב מס עד תיקרה?</p> |
| <p>אם צו ההרחבה חל על העובד, העובד אינו יכול לוותר על זכות כל שהיא המעוגנת בצו ובדאי לא על סעיף 14 ביחס להפקדת מרכיב פיצויים במסגרת הצו.</p> <p>לגבי השלמת פיצויים (מעבר לשיעור ההפרשה הבסיסי המתחייב בצו) נקבע בצו שלמעסיק יש שתי אופציות -</p> <p>1. להחיל על הסכום מעבר לשיעור הבסיסי את סעיף 14 ואז אינו חייב בהשלמת פיצויים.</p> <p>2. לא להחיל את סעיף 14 ואז יהיה המעסיק חייב בהשלמת פיצויים. טופס ההצטרפות יעודכן לצורך סימון מתאים על ידי המעביד.</p> | <p>אם למבוטח יש כבר הסדר פנסיוני האם הוא יכול לבחור לוותר על סעיף 14 ?</p> |
| <p>על אחוז הפיצויים המחויב בצו יחול סעיף 14 ועל היתרה לא. המעסיק יכול לבחור ולהחיל את סעיף על כל מרכיב הפיצויים, עליו להודיע על כך בכתב לעובד ולקופה.</p> | <p>כאשר הפרשת התגמולים היא ע"פ המחויב בצו והפיצויים בשיעור גבוה מהצו האם יחול על מרכיב הפיצויים סעיף 14?</p> |
| <p>כאשר למבוטח הפרשות תגמולי עובד ומעביד לפחות בגובה 5% מדובר בהסדר מיטיב. על הסדר מיטיב חובה להוסיף את מרכיב הפיצויים אך לא יחול סעיף 14 על מרכיב הפיצויים.</p> | <p>כאשר למבוטח קיימת פוליסה עם הפרשה לתגמולי עובד ומעביד בגובה 5% והמעסיק רוצה להוסיף את מרכיב הפיצויים האם יחול על מרכיב הפיצויים סעיף 14?</p> |
| <p>מה עושים כאשר קיים הסדר פנסיוני חלקי?</p> | |
| <p>סעיף 4 א (4) לצו קובע כי על המעסיק להשלים מרכיב פיצויים במסגרת פוליסה אישית.</p> | <p>מבוטח שהיה מבוטח עד היום בביטוח מנהלים הוני בלבד - 5% מעביד ו 5% עובד ללא פיצויים האם המעסיק חייב כעת בהפרשה מינימאלית של 0.834% לפיצויים?</p> |
| <p>בשנת 2008 קיימת הוראת שעה המאפשרת להפקיד את מרכיב הפיצויים</p> | <p>האם ניתן להוסיף את מרכיב הפיצויים בקופה</p> |

| | |
|--|---|
| <p>ללא תגמולי מעביד בקופה שאינה משלמת לקצבה. טרם הובהר האם אפשרות זו תיתכן גם לאחר שנת 2008</p> | <p>נפרדת, כאשר מרכיב התגמולים כבר קיים?</p> |
| <p>צו ההרחבה בא להיטיב עם העובד ולא לפגוע בו. על כן יש להוסיף את ההפרשה החסרה לפחות במסגרת השיעור שנקבע בצו.</p> | <p>האם ניתן להקטין שיעורי הפרשה העולים על הנדרש בצו ולהסב אותם לטובת מרכיב הפרשה אחר אשר נמצא בחסר?</p> |
| <p>אין צורך להקפיא הסדר קיים, יש לוודא שההסדר הקיים עומד לפחות בשיעורי ההפרשות אשר נקבעו בצו. יש להוסיף את ההפרשות החסרות, במידה וחסרות, לפחות לפי המינימום הנדרש בצו.</p> | <p>האם יש צורך להקפיא הסדר פנסיוני קיים (ביטוח מנהלים.. קופת גמל) ולפתוח הסדר אחר?</p> |
| <p>האם חלה חובת הייעוץ הפנסיוני?</p> | |
| <p>סעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה 2005 קובע כי מעביד רשאי להפקיד תשלומים לקופה בהתאם להוראות הדין או הסכם, כל עוד לא בחר העובד בקופה אחרת. הממונה על שוק הון הוציא בימים אילו טיוטת הבהרה אשר קובעת כי עובד המצטרף לקופה אשר הוגדרה על ידי מעבידו כברירת מחדל בדרך של פניית מעבידו לקופת הגמל ללא פנייה ישירה של העובד, לא חלות עליו הוראות סעיף 13 לחוק הייעוץ, ואין חובה לערוך הליך של ייעוץ פנסיוני או שיווק פנסיוני. עוד קובע הממונה כי גם פניית הצטרפות ישירה של יחיד לגוף מוסדי, מבלי שנפגש עם משווק פנסיוני או בעל רישיון (למשל באמצעות אינטרנט או פקס) איננה כפופה להוראות סעיף 13 לחוק הייעוץ.</p> | <p>האם ניתן להקים ביטוח פנסיוני ללא ייעוץ פנסיוני?</p> |