

העלאת שיעורי הפקדות לתנאים סוציאליים – מבט לשנת 2014

רקע

החל משנת 2008, עם כניסתו לתוקף של צו הרחבה לפנסיה חובה, חייב כל מעסיק במשק לבטח את עובדיו במסגרת הפקדות לתנאים סוציאליים במוצר פנסיוני.

צו הרחבה לפנסיה חובה מגדיר דרישות סף לתנאי ביטוח פנסיוני, במקום בו העובד לא בוטח במסגרת "הסדר מיטיב".

במהלך אוגוסט 2011 חתם שר התמ"ת על צו המשפר את תנאי הפנסיה של כלל העובדים במשק¹, במסגרתו עודכנה מדרגה נוספת בשיעורי הפקדות, כך שהחל משנת 2014 יעמוד שיעור הפרשות על 17.5%.

"הסדר מיטיב" - מהו?

בהתאם להגדרת צו פנסייה חובה, הסדר מיטיב הנו הסדר פנסיוני אשר נערך מתוקף הסכם עבודה אישי, הסכם קיבוצי או צו הרחבה ייעודים ואשר תנאיהם "משופרים" ביחס לתנאי הצו.

במצב כפי שהוא היום, כמעט בכל סיטואציה שבה היה העובד זכאי לתנאים סוציאליים מכוח הסדר אחר, היו שיעורי הפקדות המתחייבים מכוח צו פנסיה חובה נמוכים ביחס לשיעורי הפקדות נהוגים ע"פ חוזה אישי (18.33%) או ביחס להפקדות הנוהגות בהסכמים קיבוציים או צווי הרחבה ספציפיים (ע"פ רוב 17.5%) ולכן ניתן היה לומר שכל הסדר עם הפרשות העולות על האחוזים המתבקשים בצו, הינו הסדר מיטיב.

השינוי החל משנת 2014

כאמור, החל משנת 2014 יתעדכנו שיעורי הפקדות ע"פ הצו ל- 17.5% ובהתאם לכך ימחקו מהצו מרבית מן הסעיפים המגדירים מהו הסדר מיטיב. כתוצאה מכך ההגדרה מהו הסדר מיטיב תיוותר עמומה ונתונה לפרשנויות רבות.

ברם, ניתן לומר כי ע"פ ההגדרה החדשה, הסדרים פנסיונים אשר שיעורי הפקדות בהם **נמוכים** מ- 17.5%, אינם הסדר מיטיב. הגדרה זו לוקה בחסר, בלשון המעטה, ומעוררת שאלות רבות ביחס לביצוע הפקדות פנסיונית החל משנת 2014 בעיקר לכלל האוכלוסיה שאינה מבוטחת היום במסגרת צו פנסיה חובה.

¹ לעיון במסמך המלא, לחץ כאן ◀ [הודעה לעיתונות צו פנסיה חובה – שיפור תנאי הפנסיה](#)

האם נדרשת הגדלת הפרשות לעובדים המבוטחים כיום במסגרת "הסדר מיטיב"?

כאמור ההגדרה החדשה הנה עמומה ומותירה שאלות רבות מצד מעסיקים, כאשר השאלה המרכזית היא: האם הסדרים הקיימים היום עולים לכדי הגדרת "הסדר מיטיב", או שהחל משנת 2014 יידרש המעסיק לבצע הגדלת הפרשות לעובדים קיימים ו/או לעובדים חדשים בהתאם לעליית שיעור ההפקדות הקבוע בצו פנסיה חובה?

לשאלה זו תשובות ופרשנויות רבות, כל אחת מהן יכולה להתקבל ולהיות ראויה בהתאם למקרה הפרטי של הלקוח ובהתייחס למכלול הפרמטרים אשר עלולים להשפיע על קבלת ההחלטה האם ההסדר הנו הסדר מיטיב או שיש להכפיפו לצו פנסיה חובה, כולל המשמעויות הנובעות מכך. להלן מספר פרמטרים, אותם יש לבחון בהסתכלות כוללת ביחס לתנאי הסף הנתנים במסגרת צו פנסיה חובה, ואשר עלולים להשפיע על הפרשנות להסדר מיטיב:

- **השכר המבוטח:** מהו השכר המבוטח? האם המעסיק מבטח את מלוא השכר או אחוז מסוים מהשכר ביחס לעובדה שהצו קובע דרישת סף לשכר הממוצע במשק.
- **רכיבי ההפקדות וסוג הקופה:** בצו אין התייחסות ליחס בין רכיבי ההפקדות פיצויים, תגמולי עובד, תגמולי מעסיק, אכ"ע ולפיכך עולה השאלה האם הפקדות 18.33% + ביטוח לאכ"ע הינן הסדר מיטיב ביחס להפקדות בסך 17.5% והאם התשובה תשתנה במקרה ובנוסף ל- 17.5% המעסיק מפקיד 2.33% נוספים להשלמת פיצויים?
- **תחולת סעיף 14:** האם בעת עזיבה יחול סעיף 14 או לא? האם סעיף 14 בא להגן על העובד לטובת העובד או לטובת המעסיק?
- **מועד התחלת הביטוח:** האם המעסיק מבטח את העובד מיידית? אחרי 3 חודשים? אחרי חצי שנה? האם העובד הגיע עם ביטוח קיים ולכן ע"פ הצו זכאי לתשלום לאחר 3 חודשים רטרוא, או שהגיע ללא הסדר קיים וזכאי לתנאים סוציאליים לאחר חצי שנה?

לסיכום:

ככל שמתעמקים בדבר, נראה שאין תשובות חד משמעיות. יחד עם זאת, רווחת הגישה, לאור חוות דעת הקיימות בשוק, כי כאשר מדובר בתוכנית ביטוח בחברת ביטוח עם הפקדות 18.33% ובנוסף תשלום לאכ"ע בשיעור של 1% לפחות, אין חובה לבצע הגדלת הפרשות. לעומת זאת, בתוכנית פנסיה, נדרש לבצע הגדלת רכיב תגמולי מעסיק ותגמולי עובד.

כאמור על אף הבחנה זו, עדיין ישנה עמימות ביחס לנושאים נוספים שסקרנו לעיל, כדוגמת תחולתו של סעיף 14 וכו'...

נציין כי בימים אלו, הנושא נמצא בבחינה משפטית. אנו נמשיך לעקוב ונעדכן ככל שיהיו עדכונים וחדושים בנושא.

◀ [לעיון בכתבה שסוקרת את הבעייתיות בנושא ופורסמה בשבועון עדיף – גיליון 755 מיום](#)

[23.10.2013](#)

רענון לקראת סוף השנה, למבוטחים ע"פ צו פנסיה חובה

א. מועד הזכאות:

ככלל, העובד זכאי לביטוח הפנסיוני בתם 6 חודשים מתחילת העסקתו.

חשוב מאוד!

עובד שהגיע עם ביטוח פנסיוני קיים, זכאי לביטוח הפנסיוני מיד בתם 3 חודשי עבודה או בתם שנת המס לפי המוקדם מבניהם, רטרואקטיבית מיום תחילת עבודתו. היינו, מעסיקים שהצטרפו אליהם עובדים עם ביטוח קיים במהלך חודשים 10/2013 – 12/2013 נדרשים לבצע את ההפקדות עד תם שנת המס 2013.

ב. רכיבי השכר המבוטחים וגובה שיעורי הפרשה:

השכר המבוטח הינו השכר הקובע כפי שנקבע בחוק פיצויי פיטורים (התשכ"ג 1963), או השכר הממוצע במשק כפי שיעודכן מעת לעת, לפי הנמוך מבניהם.

החל משנת 2014 יש להגדיל את הפרשות בהתאם לאחוזי הפרשות הקבועים בצו:

שנה	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%
1.1.2014	6%	5.5%	6%	17.5%