

# - "תיקון 12 לחוק הגמל"

---

## 1/2/2016

יורם אזרד

יועץ מס ופרישה

הרב קוק 8 ירושלים

[www.poresh.co.il](http://www.poresh.co.il)

**פנויות**  
יורם אזרד - יועץ מס ופרישה - הרב קוק 8  
עתודות המרכז ללימודי מקצועות השכר בישראל  
ירושלים

# המשך רפורמות החסכון לפנסיה

- תחום החיסכון הפנסיוני עובר בעשור האחרון רפורמה דרמטית.
- במטרה להגביר את התחרות בשוק הפנסיוני, ולחזק את החוסך המרכזי לפנסיה - העובד השכיר וזאת על ידי הגברת חופש הבחירה שלו לגבי מסלולי והסדרי החיסכון הפנסיוני, בהם יחסך כספו.
- תיקוני חוק משמעותיים, שבשנים האחרונות נכנסו לתוקף, היו חלק מנדבכי אותה רפורמה.

# תיקון 12 מהו ?

- בחודש פברואר 2016 - "תיקון 12 לחוק הגמל",
  - יוצא לדרך .
  - מטרתו המרכזית של התיקון היא לנתק את הקשר בין סוג המוצר הפנסיוני אותו בוחר עובד, לבין שיעורי ההפקדות אותם מפקיד המעסיק.
  - לתיקון זה השלכות משמעותיות על ההתנהלות של המעסיקים.
- לא ניתן לקשור בין שיעור ההפקדה לבין סוג מסוים של קופה כנהוג כיום

## מה בעצם התיקון קובע ?

- תיקון 12 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה - 2005
- תיקון 12 הינו תיקון של סעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה - 2005, המכונה גם חוק קופות גמל.

## המשמעות המידית של תיקון 12 היא

- כי עם כניסתו לתוקף יהיה, לכאורה, על מעסיקים רבים להעלות את שיעורי ההפקדות הפנסיוניות בהתאם לשיעור ההפקדה הגבוה מבין השיעורים שנקבע למוצרים הפנסיוניים השונים, במסגרת הסכם העבודה החל על העובד.

- העובד זכאי לשיעור ההפקדה הגבוה מבין השיעורים שנקבעו כאמור

# העיקרון הקבוע כיום בסעיף 20 לחוק קופות

## גמל – חופש בחירה!

- סעיף 20 לחוק קובע את העיקרון הבסיסי.
- לפיו לעובד הזכאי לקופת גמל.
- קיים חופש בחירה, הן לגבי סוג המוצר הפנסיוני, והן לגבי זהות הגורם המנהל את אותו מוצר.  
כך למשל, עובד רשאי לקבוע בתחילת עבודתו, או תוך כדי עבודתו, שכספי החיסכון הפנסיוני שלו יועברו לתוכנית פנסיונית מסוג קרן פנסיה, ביטוח מנהלים או קופת גמל, ואף רשאי לבחור את זהות הגוף או חברת הביטוח אליה ינותבו אותם הכספים.

## אז היכן בכל זאת הבעיה?

- חופש הבחירה האמור, אינו מלא, כאשר תנאי העבודה של העובד הם כאלו בהם מסלולים והסדרים שונים של חיסכון פנסיוני, המיועדים לאותה מטרה, מגדירים שיעורי הפקדה שונים.

## המשמעות

- אם ההסכם החל על העובד מקנה לו זכות להיות מבוטח בהסדר פנסיוני ששיעור הפקדות המעסיק המרבי אליו הוא עד 15.83% (כפי שנקבע לדוגמא במסגרת האישור הכללי לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים)
- אזי לעובד זכות כי לכל הסדר ביטוח פנסיוני שבחר יופקד ה"שיעור המרבי" של 15.83%.



# המשמעות

- העובד שיבחר בביטוח מנהלים יהיה זכאי לביטוח אובדן כושר עבודה בתעריף המפעלי שהשיג המעסיק
- או אם היו מוסיפים הוראה שהעובד זכאי לבחור בביטוח אובדן כושר עבודה אחר, אך לשלם מכיסו את ההפרש, זכותו של העובד הייתה להפקדות בשיעור  $13.33\% +$  השיעור של התעריף המפעלי לאובדן כושר עבודה או הפקדות בשיעור  $14.33\%$  של קרן הפנסיה - לפי הגבוה.

## לדוגמא

- על פי הסדרים רבים החלים במשק, שיעור ההפקדה לתגמולים עומד על 6% כאשר מדובר בקרן פנסיה.
- בעוד שלביטוח מנהלים שיעור זה עומד על 5% בתוספת ביטוח מפני אובדן כושר עבודה בשיעור של עד 2.5%.
- כלומר 7.5% לעומת 6%

# הסבר הדוגמא לקיים

- בנסיבות אלו, קיים, לכאורה, חשש להטיה של שני הצדדים, המעסיק והמועסק.

- כך בדוגמא לעיל, המעסיק 'יחשוש' מפני בחירה של המועסק בביטוח מנהלים, אשר תטיל על המעסיק עלות תקציבית של 7.5%,

- ואילו המועסק, עשוי 'להימנע' מבחירה בקרן פנסיה, רק בכדי לא 'להפסיד' את שיעור ההפקדה הגדול יותר.

**מטרת תיקון 12 לחוק הינה לטפל בחשש להטיה מובנית זו.**

# מה קובע תיקון 12 לחוק?

תיקון 12 קובע, כי ינותק הקשר בין סוג התוכנית הפנסיונית בה יבחר העובד, לבין שיעור הפקדות המעסיק אליה.

כלומר, מעסיק לא יוכל להתנות את שיעור ההפקדות של חלק המעסיק, בבחירת תכנית פנסיונית מסוימת.

עוד קובע התיקון כי, ככל שקיים פער בין שיעורי הפקדות, כנגזרת של סוג התוכנית הפנסיונית, אזי העובד יהיה זכאי לשיעור ההפקדה הגבוה יותר.

## תוצאות התיקון 12 !

- כך למשל בדוגמא שלעיל, בעקבות תיקון 12, גם עובד שיבחר לחסוך במסגרת קרן פנסיה, ייהנה מההפקדות הגבוהות בשיעור של עד 7.5%, הנהוגות לגבי ביטוח מנהלים.  
במילים פשוטות - על פי תיקון 12 - העלות התקציבית של מעסיק בגין תכניות הפנסיה של עובדיו, אמורה להיות קבועה ואחידה,
- ללא תלות בסוג המוצר הפנסיוני שנבחר בסופו של דבר, על ידי כל עובד ועובד.

## מהם סוגי ההפקדות עליהם חל תיקון 12?

- תיקון 12 אינו חל על הפקדות העובד,
- ואין חובה ליצור אחידות בין סוגי המוצרים הפנסיוניים, ביחס לשיעורי הפקדות עובד. לעומת זאת, תיקון 12 חל על הפקדות מעסיק
- **בגין פיצויים.**
- **תגמולים.**
- **לרבות ההפקדות עבור רכישת ביטוח אובדן כושר עבודה.**

# מתי תיקון 12 ייכנס לתוקף?

- כול תיקון נכנס לתוקף בתוך 6 חודשים ממועד פרסומו.  
היות והתיקון פורסם ביום 5 לאוגוסט 2015,
- ומכאן, כי הוא ייכנס לתוקפו ביום 5 לפברואר 2016.
- לכן על המעסיקים להיערך לתאריך זה

## ביטוח מנהלים – פוליסות וותיקות

- לגבי עובדים שלהם פוליסות ביטוח מנהלים ותיקות אשר לא ניתן להגדיל במסגרתן את שיעור ההפרשות (אם מאחר והן נושאות תשואה מובטחת ו/או שהן מבטיחות מקדם המרה לקצבה בתנאים ישנים)
- יהיה ככל הנראה צורך לפתוח פוליסות חדשות וזאת בגין תוספת ההפקדה הנדרשת על פי התיקון לחוק.



# כיצד להיערך לקראת כניסתו של התיקון

- מדובר בשינוי מהותי המשפיע על חובתכם כמעסיקים, ביחס לביצוע הפקדות להסדרים פנסיוניים. האמור לעיל הינו מסגרת התיקון בלבד. מסגרת זו מעוררת שאלות רבות. יש להניח או לפחות לקוות, כי בעת הקרובה, ינתנו על ידי הגורמים המוסמכים – אגף הפיקוח על שוק ההון במשרד האוצר - הבהרות והנחיות לציבור המעסיקים.

## המשך הערכות המעסיקים

- להתחיל לקיים שיח וחשיבה פנים ארגוניים, במטרה להיות ערוכים,, לגידול הצפוי בתקציב הפקדות מעסיק, ולשינויים שיידרשו להתבצע בשיעורי הפקדות המעסיק.
- ישנם מספר מקורות אפשריים להסדרים כאלו לרבות הסכמים אישיים, הסכמים קיבוציים, צווי הרחבה ועוד

# תודדה רבה

«יורם אזרד – יועץ מס ופרישה

«הרב קוק 8 ירושלים

«נייד -02523808345

«פקס -02-6249096

«אתר – [www.poresh.co.il](http://www.poresh.co.il)

