

27 בדצמבר, 2015
869718

לכבוד
חברי איגוד לשכות המסחר

הנדון: עדכון - רפורמות בתחום הפנסיוני - המשמעויות מנקודת מבטם של המעסיקים

לאחרונה התקבלו מספר תיקוני חקיקה בתחום החיסכון הפנסיוני. מדובר בתיקונים משמעותיים בעלי השלכות מעשיות וכלכליות על המעסיקים, בכל הנוגע לניהול ההסדרים הפנסיוניים של עובדיהם.

נוכח חשיבות העניין ומורכבות הנושאים, ננסה במסמך זה לפשט את הדברים ולסקור בפניכם את השינויים הצפויים.

א. חובת דיווח מקוון על הפקדות לגמל

1. **ב-1 בפברואר 2016** יכנסו לתוקף תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל), תשע"ד-2014.

2. התקנות מחייבות מעסיקים לפי המועדים שיפורטו בהמשך המסמך, לדווח באופן מקוון על הפקדת תשלומים לקופות גמל, וכן את אופן הפקדת התשלומים לקופות הגמל, של עובדיהם.

3. **צורת מבנה הדיווח** - הדיווח יעשה במבנה אחיד שקבע אגף שוק ההון, ביטוח וחסכון במשרד האוצר, באמצעות רשומות דיגיטליות, לחברה המנהלת את החיסכון הפנסיוני. הדיווח כולל, מידע מפורט לגבי הפקדות עובדים, פרטי מעסיק ועובד, פרטי הקופה אליה מפקידים, חלוקה לרכיבים, תשלומים פטורים, הפסקות עבודה, דרכי העברת כספים, בקשה להשבת תשלום ביתר וכדומה.

4. **היזון חוזר** - התקנות קובעות הליכים של היזון חוזר, לאחר העברת הדיווח המקוון על-ידי המעסיקים לגופים המוסדיים. על הגופים המוסדיים להעביר למעסיקים היזון חוזר ראשוני תוך 3 שעות, בדבר תקינות קובץ הדיווח, ובהמשך היזון חוזר מסכם תוך 5 ימי עסקים, בדבר קליטה או אי קליטת נתוני העובדים, כפי שדווחו במערכת התפעול של החברות המנהלות.

5. **היזון חוזר חודשי ושנתי** - בנוסף, על הגופים המוסדיים להעביר למעסיקים היזון חוזר חודשי והיזון חוזר שנתי, במסגרתם יפורט מצב הטיפול בכספי העובדים, שגיאות ודרישות מהמעסיקים לתקן את הדיווחים ופירוט כספי העובדים שנקלטו באופן תקין במערכת.

6. **מועד הדיווח לגופים המוסדיים** - מועד הדיווח יהיה ביום הפקדת התשלומים, לפי המוקדם מבין המועדים להלן:

- תוך 7 ימי עסקים מיום תשלום המשכורת לעובד.
- עד 15 יום מתום החודש החולף שבגיניו שולם השכר.

7. **פטור מחובת דיווח מקוון** - בהתאם לתיקון התקנות שפורסם ביום 24.12.2015, נקבע כי חובת הדיווח לא תחול על מעסיקים שלגביהם מתקיימים כל התנאים הבאים:

1. מי שמעסיק חמישה (5) עובדים ומטה.
2. המעסיק מסר לחברה המנהלת פעם אחת את פרטי העובד, פרטי המעסיק, פרטי הקופה, והם לא שונו.
3. סכום ההפקדה לעובד, זהה לסכום שהופקד במועד הדיווח הראשוני.
4. המעסיק נתן לחברה המנהלת הוראה לגביית כספים בכרטיס אשראי או הרשאה לחיוב חשבון.
5. החברה המנהלת אישרה למעסיק לא לדווח במועד ההפקדה.

8. סנקציות בגין הפרת הוראות התקנות

יודגש כי התקנות מטילות את מלוא האחריות להעברת הכספים ולדיווח כאמור לקופת הגמל, על המעסיקים, לרבות הטלת עיצומים כספיים גבוהים.

לממונה על שוק ההון, יש סמכות להטיל קנסות על מעסיקים, בסך של 200,000 ₪, בגין כל הפרה בדיווח לגופים המוסדיים ו/או בגין אי העברת הכספים לקופה (לרבות ריבית פיגורים).

9. מועד תחילת התקנות:

ביום 24.12.2015 פורסם ברשומות תיקון לתקנות, שקבע את פריסת היישום של התקנות כלהלן:

- **ב-1 בפברואר 2016**: מעסיק מעל 100 עובדים.
- **ב-1 ביולי 2016**: מעסיק עד 100-50 עובדים.
- **ב-1 בינואר 2017**: מעסיק פחות מ-50 עובדים (כלל המעסיקים).

פירוט מורחב על התקנות והמסמכים שפרסם אגף שוק ההון במשרד האוצר בנושא, ניתן למצוא באתר לשכת המסחר.

ב. תיקון 12 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), 2005-ה

תשס"ה-2005

1. ביום 5 בפברואר 2016 יכנס לתוקף תיקון 12 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה-2005.

2. תיקון 12 מתקן את סעיף 20(א) לחוק קופות הגמל, בכך שהוא מוסיף רובד נוסף לחופש הבחירה של העובדים, לבחור את המוצר הפנסיוני המועדף עליהם, המעוגן כבר כיום בחוק, וזאת על-ידי ניתוק הקשר בין המוצר הפנסיוני הנבחר על-ידי העובד, לבין שיעורי ההפקדה.

3. המצב הקיים עד כניסתו לתוקף העתידי של "תיקון 12" - סעיף 20

לחוק בנוסחו, ערב התיקון, נועד להקנות לעובד את חופש הבחירה לבחור, ללא התערבות המעסיק, את סוג המוצר הפנסיוני בו הוא מעוניין לחסוך ולהיות מבוטח (קרן פנסיה/ביטוח מנהלים/קופת גמל), וכן את זהות הגוף המנהל שבו יופקדו וינהלו כספי החיסכון הפנסיוני שלו.

אלא שמטרת הסעיף כאמור, לא מיושמת באופן מלא, הואיל והמוצרים הפנסיונים השונים שקיימים במשק הינם בעלי שיעורי הפקדה שונים. לדוגמא, שיעור ההפקדה לתגמולים בקרן פנסיה עומד על שיעור של 6%, בעוד שלביטוח מנהלים ולקופת תגמולים שיעור זה עומד על 5%. בדוגמא לעיל, המעסיק 'יחשוש' מבחירה של העובד בקרן פנסיה אשר תטיל על המעסיק עלות תקציבית של 6%, ואילו העובד, יתכן שימנע מבחירה בביטוח מנהלים כדי לא 'להפסיד' את שיעור ההפקדה הגבוה יותר בקרן פנסיה.

4. על מנת לטפל בחשש זה, נחקק תיקון 12 לחוק, במסגרתו בוטלה השונות של שיעורי ההפקדה השונים במוצרים הפנסיוניים ונקבע כי יהיה שיעור או תקציב אחיד לכלל המוצרים הפנסיונים באשר הם.

5. בהתאם לאמור לעיל, הוראות תיקון 12 קובעות כדלקמן :

5.1 חל איסור על המעסיק להתנות את שיעור ההפקדה של חלק המעסיק, בזהות המוצר הפנסיוני.

5.2 אם על פי דין או הסכם נקבע שיעור הפקדה, לקופה מסוימת, שהוא גבוה יותר משיעור ההפקדה לקופות או לסוגי קופות אחרים, העובד יהיה זכאי לשיעור ההפקדה הגבוה מבין השיעורים הללו, עד לתיקון הדין או ההסכם. כלומר, ככל שקיים פער בין שיעורי הפקדות, כנגזרת של סוג המוצר הפנסיוני, אזי העובד יהיה זכאי לשיעור ההפקדה הגבוה יותר מבין המוצרים הפנסיוניים.

5.3 **שיעורי הפקדה** - התיקון הוסיף הגדרה של "שיעור הפקדה" במסגרתה מובהר כי שיעורי ההפקדה של המעסיק כולל את שיעור מרכיב תשלומי המעסיק, לרבות את השיעור המרבי של תשלומי המעסיק לרכישת ביטוח מועדף - אובדן כושר עבודה, שהעובד זכאי לו לפי הדין או ההסכם. כלומר, חובת השיעור האחיד של ההפקדות חלה רק ביחס לחלק המעסיק ולא לחלק העובד, ובמניין שיעורי ההפקדה נכלל בנוסף למרכיב התגמולים גם מרכיב אובדן כושר עבודה.

6. **משמעות תיקון 12 והשפעתו על המעסיקים**

נוכח האמור, משמעות התיקון היא שהעלות התקציבית של המעסיק בגין המוצרים הפנסיונים שיבחרו על-ידי עובדיו, תהיה קבועה ואחידה, ולפי החלופה בעלת שיעור ההפקדה הגבוה ביותר הנהוגה אצל המעסיק, ללא תלות בסוג המוצר הפנסיוני שיבחר העובד, בין אם מדובר בקרן פנסיה או בביטוח מנהלים וזאת גם אם הסכם העבודה אצל המעסיק קובע שיעורי הפקדות שונים כתלות בסוג המוצר הפנסיוני.

משמע, ממועד כניסתו לתוקף של התיקון 12 לחוק (5.2.2016), על המעסיק להפקיד את אותם שיעורי הפקדות לכלל העובדים, ללא קשר לסוג מוצר הפנסיוני, בין אם מדובר בקרן פנסיה או בביטוח מנהלים, בשיעור הגבוה ביותר מבין ההסדרים השונים הנהוגים אצלו.

7. **בעיית יישום ופרשנות**

על אף העיקרון הבסיסי שנקבע בתיקון 12 של עלות תקציב קבועה ואחידה לכלל המוצרים הפנסיונים, נראה כי ישום העיקרון בפועל מעורר שאלות של פרשנות, באופן שלא תמיד ברור מהו השיעור הגבוה של הפקדות המעסיק, במיוחד נוכח מרכיב אובדן כושר העבודה, ששיעורו אינו קבוע ועשוי להיות שונה מעובד לעובד, גם בשל מצב רפואי ספציפי. כך לדוגמא עולה השאלה לגבי מעסיקים שפועלים לפי הסדר של סעיף 14 בחוק פיצוי פיטורים, מכוח האישור הכללי. מה נחשב ל"שיעור הגבוה" לפי ההסדר באישור הכללי.

האישור הכללי קובע, כי על מנת שכספי פיצויי הפיטורים שהופקדו בקופה יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים, על המעסיק להעביר לקופה תשלומים מהשכר המופטר בשיעור של 14.33% לקרן פנסיה (6% תגמולים חלק מעסיק ו-8.33% פיצויי פיטורים), או שיעור של 13.33% ועד 15.83% לביטוח מנהלים (5% תגמולים ו-8.33% פיצויים ועד 2.5% בגין אובדן כושר עבודה).

נוכח האמור, לכאורה על-פי האישור הכללי, השיעור הגבוה ביותר של ההפקדות בגין מרכיב תגמולים ואובדן כושר עבודה הינו בשיעור של 7.5%, כלומר לפי ההסדר של ביטוח המנהלים. נשאלת השאלה האם לאור החובה בתיקון 12 לחוק להפקיד עבור העובד לפי השיעור הגבוה ביותר, השיעור הגבוה הוא אכן זה של ביטוח המנהלים או זה של קרן הפנסיה. האם המעסיק יהיה חייב להפקיד עבור העובד לקרן פנסיה 7.5% לתגמולים או שמא דווקא רכיב התגמולים בקרן פנסיה הוא זה שנחשב לשיעור הגבוה (באשר כולו לתגמולים לעומת ביטוח מנהלים שרק 5% ממנו לתגמולים), כך ששיעור ההפקדה לביטוח מנהלים הוא זה שיעלה ל-6% בהתאם לרכיב התגמולים לקרן פנסיה.

בפועל אנו מוצאים גישות שונות לשאלה זו ואנו פועלים לצורך קבלת הבהרות מאגף שוק ההון במשרד האוצר.

8. היערכות מעסיקים

על אף חוסר הבהירות באשר לשאלה מהו שיעור ההפקדה הגבוה, מומלץ למעסיקים להיערך לשינויים הצפויים בשיעורי ההפקדות שיחייבו הגדלת תקציב ההפקדות לקופות גמל. במסגרת זו, יש לבחון את ההסדרים הפנסיוניים הקיימים בארגון. אם קיימים הסדרים שונים בעלי תקציב שונה כתלות בסוג הקופה, יש לקבוע תקציב פנסיוני זהה לכלל ההסדרים לפי ההסדר הגבוה, לרבות תיקון הסכמי העבודה בהתאם.

חשוב להדגיש כי חובה זו חלה גם אם שיעור ההפקדה מעוגן בהסכם קיבוצי או צו ההרחבה ויש לפעול בהתאם להוראות תיקון 12 לחוק, גם אם לא ישונה ההסכם.

9. הפרת החובה:

הפרת הוראות סעיף 20 לחוק, דהיינו פגיעה בזכות העובד לבחור את תמהיל החיסכון בהתאם להפרשה המקסימאלית של המעסיק ואת סוג הקופה - המוצר הפנסיוני, מהווה עבירה פלילית ועלולה לחשוף את המעסיקים לקנס בגובה של עד כ-1.8 מיליון ₪ או שנת מאסר בפועל.

ג. ייעוץ פנסיוני ושיווק פנסיוני - תיקוני חקיקה בחוק ההסדרים

ביום 30.11.2015 פורסם ברשומות תיקון מקיף בחוק ההסדרים, שמסדיר בין היתר, את פעילותם של סוכני הביטוח ומנהלי הסדרים פנסיוניים, בתחום מתן שירותי שיווק פנסיוני לעובדים ושירותי תפעול למעסיקים. **מדובר בתיקונים שנעשו בשני חוקים:**

- תיקון חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ייעוץ, שיווק ומערכת סליקה פנסיוניים), התשס"ה-2005, לפיו תתקיים הפרדה בין שירותי שיווק פנסיוני שמקבל עובד, משירותי תפעול פנסיוני שמקבל מעסיק, מאותו הסוכן, אלא אם יתקיימו מספר תנאים. מטרת התיקון היא לצמצם את ניגודי העניינים בקבלת שני סוגי השירותים מאותו גורם.
- תיקון סעיף 20 לחוק קופות הגמל, לפיו ניתן לעובד חופש בחירה בלעדי לבחור את המשווק הפנסיוני ללא התערבות המעסיק.

1. הפרדה בין שירותי שיווק פנסיוני שמקבל עובד, משירותי תפעול פנסיוני

שמקבל מעסיק, מאותו הסוכן:

לפי המצב ערב התיקון, מעסיק היה רשאי לקבל שירותי תפעול פנסיוני מאותו סוכן ביטוח או מנהל הסדרים פנסיוניים, אשר שיווק את המוצרים הפנסיוניים לעובדיו, ללא מגבלות.

התיקון לחוק מגביל את יכולת המעסיק לקבל שירותים מאותו גוף וקובע את ההסדרים הבאים:

א. מי שעוסק בשיווק פנסיוני לעובדים, לא ייתן שירותי תפעול למעסיק, אלא אם כן מתקיימים כל התנאים הבאים:

1. סוכן הביטוח יגבה **מהמעסיק בלבד**, בכל חודש דמי סליקה, בעד

שירותי התפעול, בעבור כל עובד, שלא יפחתו מאחד מאלה, לפי הגבוה:

א. שיעור של 0.6% בתוספת מע"מ, מהתשלומים שהופקדו על-ידי מעסיק לקופת הגמל.

ב. סך 10.5 ₪ בתוספת מע"מ, צמוד למדד ינואר 2016.

2. עמלת ההפצה שמשלם הגוף המוסדי לסוכן הביטוח, תפחת בשיעור דמי

הסליקה שהמעסיק משלם לסוכן הביטוח או ל-0, לפי הגבוה.

3. נבחרה עבור העובדים קופת ברירת מחדל לפי סעיף 20 לחוק קופות הגמל.

ב. התיקון גם מגדיר מהם "שירותי תפעול" וקובע כי הם יהיו לפחות אחד מאלה:

1. הפקדת כספים בעבור עובדיו של המעסיק לגופים המוסדיים;

2. העברת מידע לגופים המוסדיים בגין הפקדת הכספים;

3. טיפול במשוב לבקרה בין הגופים המוסדיים לבין המעסיק, בגין הפקדת כספים;

4. פעולות נוספות שיקבע הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון.

לסיכום, חל איסור על המעסיק לקבל שירותי תפעול מסוכן ביטוח או מנהל הסדרים פנסיוניים, שנותן גם שירותי שיווק פנסיוני לעובדי המעסיק, אלא אם כן התקיימו התנאים המפורטים לעיל.

לתשומת לב: מעסיק אשר יבחר לקבל שירותי תפעול מאותו גורם שנותן שירותי שיווק פנסיוני לעובדיו, בכפוף לתנאים לעיל, עליו להביא בחשבון כי נוכח ההגדרה של "שירותי תפעול" הכוללת כאמור שלוש פעולות (וכן פעולות נוספות שיקבע בעתיד הממונה על שוק ההון), הסוכן רשאי לתמחר את דמי הסליקה, כאמור בתקנות, רק עבור שירות אחד מבין השלושה המפורטים בהגדרה. משמעות הדבר היא שהמעסיק יידרש לשלם סכום נוסף עבור יתר הפעולות המוגדרות כשירותי תפעול, שירצה לרכוש מהסוכן. כמובן שעניין זה - גובה דמי הסליקה והשירות הניתן בגינם, נתונים למו"מ בין הצדדים, בכפוף למגבלה של העלות מינימאלית של המעסיק, אולם יש להיות ערים לאפשרות זו.

קבלת שירותי תפעול לא מאותו הגורם שנותן שירותי שיווק פנסיוני מעסיק אשר יבחר לא לקבל שירותי תפעול מאותו גורם שנותן שירותי שיווק פנסיוני לעובדיו, אלא מסוכן ביטוח אחר או מגוף מתפעל אחר (כגון לשכות שכר), במקרה זה דמי הסליקה יקבעו במו"מ בין המעסיק לבין הגוף המתפעל, וניתן אף להגיע להסכמה על דמי סליקה נמוכים מאלה שנקבעו בחוק, ביחס לקבלת שירותים מסוכן שהוא גם מתפעל וגם משווק.

ג. תחילת הוראות החוק:

- המגבלה האוסרת לקבל מאותו סוכן ביטוח הן שירותי תפעול למעסיק והן שירותי שיווק לעובדים, חלה מיום 1.12.2015 למעסיק מעל 10 עובדים (ליתר המעסיקים החל מינואר 2017).
- הפחתת עמלת ההפצה שמשלם הגוף המוסדי לסוכן הביטוח בשיעור דמי הסליקה שמשלם המעסיק לסוכן, תחל ביום 1 ביוני 2016.
- בחירת קופת ברירת מחדל על-ידי מעסיק, תחל ביום 1 דצמבר 2016.

2. זכות העובד לבחור משווק פנסיוני, יועץ פנסיוני וביצוע פעולות בקופת הגמל:
במסגרת חוק ההסדרים תוקן שוב סעיף 20 לחוק קופות הגמל. התיקון מעניק לעובד זכות לבחור בכל עת בעל רישיון לשם מתן שיווק פנסיוני, יועץ פנסיוני או ביצוע פעולה בקופת הגמל, למעט הפקדות כספים לקופת הגמל, וכל זאת ללא התערבות המעסיק.

עוד נקבע בתיקון, כי מעסיק לא יתנה את הפקדת הכספים לקופת הגמל בעבור העובד או מתן טובת הנאה אחרת לעובד, בכך שבעל רישיון מסויים ייתן לעובד שיווק פנסיוני, יועץ פנסיוני או יבצע עבורו פעולות אחרות בקופת הגמל.

לסיכום, זכותו של העובד, והעובד בלבד, לבחור עם איזה סוכן ביטוח או יועץ פנסיוני לעבוד, ללא התערבות המעסיק. יצויין כי זכותו של העובד לבחור אף באפשרות שלא לעבוד מול סוכן או יועץ, אלא בערוץ ישיר מול החברה המנהלת את החיסכון הפנסיוני.

הפרת ההוראה:

הפרת זכות הבחירה של העובד לסוכן או יועץ פנסיוני שלו, עלולה לחשוף את המעסיקים לקנס פלילי בגובה של עד כ-1.8 מיליון ₪ או שנת מאסר בפועל.

לתשומת לב: משרד האוצר מפעיל מערכת לקבלת תלונות אנונימיות על מעסיקים, שמפרים את זכות הבחירה של העובד, לבחור את המוצר הפנסיוני או הסוכן הפנסיוני, וכן במקרה שהמעסיק אינו מאפשר לעובד ליהנות מהטבת דמי ניהול שקיבל, ובמקרה שהמעסיק מונע מעובד לנייד את כספי החיסכון לאפיקים שונים בהם בוחר העובד.

לאור כל האמור לעיל, ולנוכח הסנקציות הכספיות והפליליות העלולות לחול על מעסיקים מפרים, ונוכח הזמן הנדרש להיערכות, מומלץ למעסיקים להיערך בהקדם, ולהתאים את מערכות השכר והתפעול הפנסיוני של עובדיהם בהתאם להסדרים החדשים.

תחילת הוראת החוק:

• **זכות העובד לבחור את סוכן הביטוח חלה מיום 1.12.2015**

לתשומת לב: ועדת הכספים של הכנסת אמורה לבחון בדצמבר 2016, את השפעת תיקוני החקיקה, על שיעור דמי הניהול שמשלמים העובדים. בהתאם לכך, נודה לכם אם תעבירו אלינו מידע לגבי בעיות או קשיים בהם נתקלו ביישום ההסדרים מכוח החקיקה החדשה, הדבר מאוד חיוני על מנת שנוכל להעלותם במרוכז בפני חברי הכנסת.

בברכה,

רונן סולומון, עו"ד
מנהל תחום פיננסים ושוק ההון

סיגל סודאי, עו"ד
מנהלת אגף יחסי עבודה

הערה: כל הכתוב במסמך זה, מתבסס על החוקים שמוזכרים לעיל, והינו לצרכי מידע בלבד. בכל מקרה, נוסח החקיקה המחייב, הוא זה שמופיע ברשומות, ויגבר בכל מקרה של סתירה ביחס לכתוב במסמך. חלק מהמונחים במסמך או ההבהרות, הינם פרשנות של הכותבים לחקיקה, שאינם בהכרח הפרשנות היחידה, ואינם בגדר חוות דעת משפטית, או ייעוץ משפטי. כל גוף נדרש לייעוץ משפטי פרטני, בהתאם למצבו המשפטי הקונקרטי.