

ביטוחי מנהלים - לקראת שנת 2014(*)

הנה אנחנו בנובמבר 2013, שאחריו דצמבר 2013, ושמיד אחריו יום 1 ינואר 2014 - ובאותו היום תיכנס לתוקף הגדלה של התשלומים הפנסיוניים, מכוח צו ההרחבה המטיל חובת תשלומים כאלה בכלל המשק. אנו מבקשים להביא כאן בפניכם סוגיה המתעוררת בעניין היקף התשלומים מכוח צו ההרחבה.

1. התשלומים הפנסיוניים אשר יחולו מאז יום 1.1.2014 מכוח צו ההרחבה הם כך:

6.0% לתגמולים	על חשבון המעביד
5.5% לתגמולים	על חשבון העובד
6.0% לפיצויים	על חשבון המעביד

ובסה"כ - 12.0% על חשבון המעביד ו-17.5% תקציב כולל, הכל עד גובה השכר הממוצע במשק.

בכך הושלם (לפחות לעת עתה) מהלך שהחל ביום 1.1.2008: תקציב המינימום המחייב לרכישת זכויות פנסיה, שעמד באותו יום על 2.5% - יעמוד מראשית השנה הקרובה על 17.5%, שהוא השיעור המסורתי לרכישת זכויות כאלה.

2. צו ההרחבה נועד להבטיח זכויות פנסיה לעובדים מגיל מינימום מסויים ואילך ולעובדים אשר אינם נהנים מזכויות כאלה מכוח מקור אחר, וכך הוא מחרג מתחולתו ארבע אוכלוסיות:

(1) עובדת שטרם מלאו לה עשרים ועובד שטרם מלאו לו עשרים ואחד, וזאת עד הגיעם לגיל האמור

(2) עובד שזכאי לביטוח בפנסיה תקציבית (גם אם היא משולמת באמצעות קופת גמל (קְשָׁלִים))

(3) עובד שפרש מעבודתו בגיל פרישת חובה ומקבל קיצבה (קיצבה - למעט קצבאות וגמלאות המוסד לביטוח לאומי)

(4) עובד הזכאי לביטוח פנסיוני ששיעור ההפרשות בגינו עומד לכל הפחות על 17.5% מהשכר; ביטוח כזה נקרא בצו ההרחבה "הסדר פנסיה מיטיב".

3. שלוש אוכלוסיות העובדים הראשונות שצו ההרחבה אינו חל עליהן מוגדרות וברורות למדי; מה באשר לעובד מהאוכלוסיה הרביעית, זה אשר מעבידו מפריש בגינו 5% לתגמולים ו-8.33% לפיצויים, תוך ניכוי במקביל של 5% לתגמולים מהעובד, דהיינו זה אשר עלות ההסדר הביטוחי שלו עומדת על 18.33%, אך שיעור תגמולי המעביד בגינו אינו עולה כדי 6% - האם עובד כזה נהנה מ"הסדר פנסיה מיטיב", באופן שצו ההרחבה אינו חל עליו?

לכאורה השאלה תמוהה, ונראית מיותרת: אם ביטוח פנסיוני שעלותו 17.5% הוא "הסדר פנסיה מיטיב" - הרי ביטוח פנסיוני שעלותו 18.33% הוא הסדר טוב ומיטיב שבעתים!

ואולם למרות זאת נשמעת סברה כי ביטוח פנסיוני שעלותו 18.33% אינו עומד בתנאים של "הסדר פנסיה מיטיב", מאחר והפרשת התגמולים במסגרתו היא 5% על חשבון המעביד (ו-5% על חשבון העובד) - ולא 6% על חשבון המעביד (ו-5.5% על חשבון העובד), כקבוע בצו. על פי אותה סברה מעביד המפריש במתכונת זו (המקובלת בעיקר בביטוחי מנהלים) יהיה חייב להוסיף 1% להפרשת התגמולים (תוך הגדלה במקביל של ניכוי התגמולים מהעובד ל-5.5%), דהיינו להגיע לעלות שוטפת של הפרשת 14.33% על ידי המעביד, ושל 19.83% סה"כ כתקציב כולל.

לא נלאה אתכם בשקלא וטריא המשפטי הכרוך בבחינת הנושא, ונציין רק כך: על בסיס הניתוח שערכנו אנו סוברים כי, על-פי פירושו הנכון, **הצו מחריג מתחולתו מעביד הרוכש לעובד הסדר ביטוחי בשיעור הפרשות של 18.33%** (5% לתגמולים ו-8.33% לפיצויים על חשבון המעביד, 5% לתגמולים על חשבון העובד), וכי **מעביד כאמור זכאי להישאר כרגע במתכונת ההפרשה הנוכחית, בתקציב של 18.33%**.

4. כידוע נושאי הביטוח הפנסיוני הם נושאים סבוכים, המערבים שאלות משפט וכלכלה. המוסדות הביטוחיים השונים - קרן פנסיה וביטוח מנהלים - "סובלים" מהעדר זהות במבנה הביטוח ובמבנה התשלומים, דבר הגורם (בין היתר) למורכבות של הדין ולמבוכה של הפרשן. בנסיבות אלה אין ביטחון בהערכת התוצאה המשפטית, אם הנושא יגיע לפתחו של בית הדין לעבודה.

יחד עם זאת אנו סבורים כי אף אם, בסופו של דבר, תידחה הפרשנות לפיה מעביד יוכל להמשיך גם ביום 1.1.2014 לרכוש לעובד ביטוח בשיעור כולל של 18.33% מבלי שתחול עליו חובה להפריש בשיעור גבוה יותר - אף אם תידחה פרשנות זו הרי יש בה די עוצמה ותום-לב על מנת לאפשר למעביד, כל עוד לא נפסק אחרת על-ידי בית המשפט, להישאר בהיקף ההפרשות של 18.33%.

ואולם, לטעמנו, הדרך היותר-נכונה להסיר את הפרובלמטיקה הנוכחית היא על ידי תיקון ההסכם הקיבוצי הכללי העומד בבסיס צו הרחבה, ובעקבותיו תיקון צו הרחבה, כך שהיקף התשלומים בכל מסלול ביטוחי יהיה ברור ויעלה בקנה אחד עם הצרכים והמקובלות.