

שאלות ותשובות בנושא הסכם פנסיה חובה

מעודכן ליום 2.1.2008

1. מתי נכנס הסכם הפנסיה לתוקף?

ההסכם נכנס לתוקף ביום 1.1.2008. צו ההרחבה נחתם ע"י שר התמ"ת ביום 30/12/07 ובהתאם, ההסכם נכנס לתוקף ביום 1/1/2008.

2. על מי יחול הסכם הפנסיה?

ההסכם יחול רק על מי, שאין להם הסדר ביטוחי שמיטיב על הוראות הסכם הפנסיה, בין אם מכוח הסכם קיבוצי כללי (ענפי), הסכם קיבוצי מיוחד, הסדר, צו הרחבה, הסכם אישי, ובין אם מכוח נוהג, מנהג וכיוב'.
כלומר – הסכם הפנסיה יחול על עובד, בהתקיים אחד משני התנאים הבאים:

א. העובד, נכון למועד תחולת הסכם הפנסיה, אינו זכאי להפרשות להסדר ביטוחי מיטיב כלשהו.

ב. העובד, נכון למועד תחולת הסכם הפנסיה, זכאי להסדר ביטוחי מיטיב עפ"י ההסכמים/הנוהג במקום עבודתו, אולם הזכות שמוקנית לו פחותה מהזכות שמוקנית לו עפ"י הסכם הפנסיה, במצב דברים זה, על המעסיק יהיה "להתיישר" לפחות לרף שקבע הסכם פנסיית חובה ולהשלים לעובדיו את הזכויות, ככל שאלה פחותות מאלה המוענקות בהסכם פנסיית חובה.

3. איך אני יודע אם יש לי הסכם "מיטיב"?

א. קודם כל, אתה צריך לבדוק אם מבוצעות בפועל הפרשות כלשהן לקרן פנסיה או ביטוח מנהלים עבורך. תבדוק בתלוש המשכורת שלך ותשאל גם במקום העבודה.

ב. אם מועברים כספים עבורם, תבדוק מה השיעורים שמעבירים. הסכם מיטיב הוא הסכם שמעבירים בגינו יותר -15% מידי חודש לקופת גמל. למשל:

1. אם מעבירים 5.5% תגמולים חלק העובד, 6% תגמולים חלק המעביד ו-6% פיצויים חלק המעביד (שיעורי ההפרשות בדרך כלל לקרן פנסיה). זה הסדר מיטיב.

2. אם מעבירים 5% תגמולים חלק העובד, 5% תגמולים חלק המעביד ו-8.333% פיצויים חלק המעביד (שיעורי ההפרשות בדרך כלל לביטוח מנהלים). גם זה הסדר מיטיב.

3. אם מעבירים 5.5% תגמולים חלק העובד, 6% תגמולים חלק המעביד (לקרן פנסיה בד"כ). גם זה הסדר מיטיב. אלא שבמקרה כזה, מעסיק מחויב עפ"י הסכם פנסיית חובה להוסיף על ההפרשות הנ"ל (אותן יהיה חייב להמשיך כבעבר) גם הפרשות לרכיב פיצויי פיטורים וזאת, עפ"י השיעורים הקבועים בהסכם (ר' טור פיצויים בטבלה - סע' 6 להסכם - שיעור ההפרשות יגיע לאחר 5 שנים, ל- 5% בגין פיצויים).

ג. אם בפועל לא מועברים לך בכלל כספים לשום קופת גמל אין בכך כדי לומר שאינך **זכאי** להסדר ביטוחי מיטיב אחר, החל על מעסיקך וזה אינו מיישם אותו. אז אתה צריך לבדוק אם חל על מקום העבודה שלך הסכם קיבוצי אחר או צו הרחבה או נוהג או שכתוב בהסכם האישי שלך שצריך להפריש להסדר ביטוחי כזה או אחר.

למשל, בענפי התעשייה – יש הסכם פנסיה מצוין שנחתם ביום 16.8.2005 והורחב בצו הרחבה על כל ענפי התעשייה המחייב בביטוח בפנסיה מקיפה בשיעור של 17.5% מהשכר המבוטח עפ"י ההסכם.

בחברות כוח אדם – יש הסכם קיבוצי שנחתם ביום 14.2.2004 שכולל אף הוא הפרשות לפנסיה בשיעור של 17.5% מהשכר. ההסכם הורחב בצו הרחבה על כל עובדי חברות כוח אדם, המועסקים במגזר הפרטי, לא משנה באיזה חברה הם (עובד חברת כ"א שמועסק במגזר הציבורי, זכאי לפנסיה מכוח סעיף השוואת הזכויות).

חשוב לדעת – אם לאחר הבדיקה יתברר לך שמעסיקך היה מחויב להפריש בגינך להסדר ביטוחי המיטיב על הסכם פנסיית חובה, אולם הוא לא מילא את חובתו על פי דין לעשות כן, אין בכך כדי לגרוע מזכותך לקבל את אותו הסדר מיטיב.

4. מהם שיעורי התשלומים וההפרשות בהם מחויב המעסיק עפ"י הסכם הפנסיה?

ההפרשות יבוצעו בפריסה ל- 5 שנים, במועדים הבאים:

החל מיום... ואילך	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%

5. מה יהיו שיעורי ההפרשה שיגיעו למי שיתחיל לעבוד, לדוגמא, ב- 1/1/2010? האם יתחילו מ- 0.833%?

לא- עובד שאיזו זכאי להסדר ביטוחי מיטיב אחר ושמתיחיל לעבוד בשנת 2010 יהיה זכאי לשיעורי ההפרשה הקבועים בטבלה החל מיום 1/1/2010, קרי – 2.5% תגמולי עובד ומעביד, 2.5% לפיצויים. שיעורי ההפרשה הנמוכים יותר שחלו על עובדים עד ליום 1/1/2010 לא יחולו עליו ולמעשה מפסיקים להיות רלוונטיים עוד.

6. אני עובד אצל מעסיק שמחויב עפ"י הסכם קיבוצי שחל עליו, להפריש בגין עובדיו לתגמולים בלבד - 5% תגמולי מעסיק, 5% תגמולי עובד. כיצד על המעסיק שלי לפעול עם כניסתו לתוקף של הסכם הפנסיה?

מעסיק כזה, יידרש להמשיך ולהפריש את ההפרשות לתגמולים בשיעורים הנ"ל, ויידרש להתחיל ולהפריש בגין רכיב הפיצויים בגינו לא חויב להפריש לפני כן (רק טור "הפרשות המעביד לפיצויים" בטבלה שלעיל). זאת - בהתאם לשיעורים הקבועים בהסכם הפנסיה (שיעור ההפרשות יגיע, כאמור, לאחר 5 שנים, ל- 5% בגין פיצויים).

7. ואם אני לא רוצה שהמעסיק יעביר את פיצויי הפיטורים לפנסיה או לקופת גמל? אם אני מעדיף לקבל אותם בסוף העבודה במזומן. האם אני יכול לסכם עם המעסיק אחרת?

רצונו של העובד שלא להעביר את רכיב פיצויי הפיטורים איננה יכולה לגבור בשום מקרה על הוראות ההסכם. כלומר – אי אפשר לסכם עם המעסיק אחרת. כשהמעביד ישלם לעובד פיצויי פיטורים בעתיד, בכל מקרה של סיום העבודה (למעט מקרים חריגים), הוא ינכה את השיעורים שהעביר לקרן הפנסיה ואשר ישארו בידי העובד בעת סיום יחסי העבודה, בגין התקופות והשכר שהעביר.

8. האם המעסיק יכול להחליט כשאני אתפטר להחזיר לעצמו את כספי הפיצויים שהעביר לקרן או לביטוח המנהלים?

התשובה לכך שלילית. המעסיק לא יכול להחזיר לעצמו את הפיצויים שהעביר. מצד אחד הכספים שהעביר בגין פיצויי פיטורים באים "במקום" פיצויי הפיטורים בגין התקופה, השכר והשיעורים שהופרשו, והוא לא צריך להשלים על השיעורים שהופרשו. מצד שני, המעסיק לא יכול למשוך את פיצויי הפיטורים שהופרשו בחזרה. זאת, למעט בתנאים מאד מאד חריגים הקבועים בהסכם (עובד שביה"ד לעבודה פסק שאפשר לשלול לו את פיצויי הפיטורים בגלל מעשים חריגים שעשה וכיוב').

הכללים האמורים נכונים גם לכספי השלמת פיצויי פיטורים (השלמה עד ל- 8.33%, בהתאמה). ככל שמעסיק בחר להפרישם לקופה אישית לפיצויים או לקרן פנסיה וככל שהודיע לקופה עם העתק לעובד שהוא בוחר שאלו יבואו "במקום" פיצויי פיטורים בהתאם לאמור בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.

9. האם הסכם הפנסיה מחייב הפרשה גם בגין מי שגילו עולה על גיל 50 וההפרשה לקרן פנסיה עבורו יתכן שאינה כדאית?

התשובה לכך חיובית. כל עובד באשר הוא, אם גילו מעל 20 (אישה) ומעל גיל 21 (גבר) זכאי ליהנות מההסכם, אם אין לו הסדר מיטיב. גם עובד שגילו מעל גיל 50 זכאי, כמובן בהנחה שאין לו הסדר פנסיה מיטיב (שאז יחול ההסכם המיטיב). יחד עם זאת, עובד כזה יהיה רשאי להצטרף לפי בחירתו, באמצעות הודעה שתופנה למעסיקו בכתב לקופת גמל (הסדר קצבתי או הוני ו/או כל שילוב ביניהם). עובד שלא הודיע, כאמור למעסיק שלו, על רצונו בביטוח כזה או אחר, יבוטח כמתחייב מהוראות הסכם הפנסיה. יודגש, ההסכם התייחס לעובדים בני 50 ומעלה באופן מיוחד, היות ועובדים בני 50 ומעלה, שלא בוטחו בעבר בפנסיה, ייתכן וביטוח בקרן פנסיה מקיפה חדשה, לא יהיה ההסדר הטוב ביותר מבחינתם (עקב קרבתם היחסית לגיל פרישה, ייתכן ולא יספיקו לצבור את המינימום לקבלת קצבה מקרן פנסיה). לכן – מוצע שעובדים כאלה יפנו לקבלת ייעוץ ולאחריו יודיעו למעסיקם מהי התקופה אליה מבקשים שיעביר את ההפרשות הקבועות בהסכם.

יחד עם זאת, ככל שלא יודיעו עובדים כאמור למעסיקם על בחירתם בביטוח אחר, ובכדי לא ליצור מצב שלא יעבירו עבורם כספים, מעסיקם יהיה מחויב לבטחם בפנסיה מקיפה, כפי שיהיה מחויב כלפי כל עובד אחר, עפ"י הסכם פנסיית חובה.

10. ממתי חלה חובת ההפרשה לעובד שלא בוטח/מבוטח בהסדר ביטוחי כלשהו, עפ"י הסכם הפנסיה?

בשנת 2008 - עובדים שאינם זכאים להסדר ביטוחי מיטיב, זכאים לביצוע ההפרשות בתום 9 חודשי עבודה ממועד תחילת עבודתם. מ- 1/1/2009 ואילך – תקופת ההמתנה היא 6 חודשים בלבד.

עפ"י הסכם הפנסיה, כל מי שכבר מועסק ב-1.1.2008 תשעה חודשים ויותר – זכאי מיידית לפנסיה. **אם אתה מועסק 9 חודשים – אתה צריך להודיע למעסיק שלך עד לסוף חודש ינואר להיכן אתה רוצה שהוא יעביר לך את הכספים. אם לא תודיע, המעסיק חייב להעביר לך את הכספים לקרן פנסיה מקיפה כלשהי.** כך גם לגבי עובד שביום 1.1.2009 מועסק במקום עבודתו 6 חודשים – עובד כזה יהיה זכאי לפנסיה מקיפה החל מיום 1.1.2009 ואילך.

אם, לדוגמא, ביום 1.1.2008 תועסק כבר 6 חודשים במקום עבודתך, תהיה זכאי לפנסיה מקיפה שלושה חודשים לאחר מכן, ב- 1.4.08 (כלומר –ברגע שתשלים 9 חודשי עבודה במקום עבודתך).

11. ואם יש לי הסדר פנסיוני כשאני מתחיל במקום העבודה. האם אני צריך להמתין גם 9 חודשים?

לא. אתה לא צריך להמתין. עפ"י ההסכם וצו ההרחבה עובד שיגיע למקום העבודה **כשיש לו הסדר ביטוחי כלשהו**, יהיה זכאי לביצוע ההפרשות החל מיום תחילת עבודתו. עם זאת, ההפרשות יבוצעו בתום 3 חודשים ממועד תחילת עבודתו רטרואקטיבית למועד תחילת עבודתו, או תום שנת המס, המוקדם מבין השניים.

12. אם בוטחתי בעבר בקרן פנסיה מקיפה/קופת גמל/ביטוח מנהלים אבל אני לא מפריש לשם כבר תקופה ממושכת (עמית מוקפא), האם אני נחשב למי שבא עם הסדר ביטוחי כלשהו, ולכן אני זכאי להפרשות מיידיות?

כן. עפ"י הסכם הפנסיה וצו ההרחבה, כל הסדר ביטוחי קודם שבוטח בו תקופה כזאת או אחרת, גם אם אתה עמית מוקפא, די בקיומו כדי שמעסיקך יהיה חייב להפריש עבורך לפנסיה מקיפה **מהיום הראשון** לעבודתך.

13. אני עובד חדש, ויש לי הסדר ביטוחי קיים ושיעורי ההפרשות בהסדר זה עולים על שיעורי ההפרשה הקבועים בהסכם פנסיית חובה, האם מעסיק חדש מחויב להמשיך ולהפריש עבורי לפנסיה עפ"י ההסדר הביטוחי המיטיב שלי?

הנושא הזה פתוח למו"מ בינך לבין מעסיקך. הסכם פנסיה חובה וצו ההרחבה שותקים בעניין זה ולדעתנו, עפ"י הפרשנות של ההסכם, אתה יכול בהחלט לדרוש את המשך ההסדר הביטוחי. בכל מקרה, על המעסיק לבטח אותך החל מהיום הראשון לעבודתך, רטרואקטיבית בתום 3 חודשי עבודה או תום שנת המס, המועד המוקדם מביניהם.

14. האם אתה ממליצים לי לעשות הסדר פנסיוני באופן עצמאי גם אם אינני עובד?

מאחר שעפ"י ההסכם וצו ההרחבה, עובד שמגיע עם הסדר פנסיוני זכאי לביצוע הפרשות מהיום הראשון, והוא לא צריך להמתין 9 חודשים (או 6 חודשים החל משנת 2008), אז בוודאי כדאי שתעשה לך הסדר שכזה לפני שאתה מתחיל לעבוד במקום עבודה חדש, וכך תבטיח לעצמך מראש (ככל שתועסק במקום שיהיה כפוף להסכם פנסיוני חובה) חובת הפרשה לפנסיה מקיפה מיום עבודתך הראשון.
זה המקום להדגיש, כי ההסתדרות לא ממליצה איזה הסדר לעשות. כל עובד צריך לבדוק מה הכי טוב לו ולקבל ייעוץ מגורמים מקצועיים.

15. אני עובד במקום העבודה שלי כבר שנים, אבל רק פעם אחת בשבוע. האם גם אני זכאי לפנסיה?

כן. כל עובד באשר הוא, בלי שום קשר לחלקיות המשרה שלו, זכאי להפרשות לפנסיה. אם אתה עובד כבר כמה שנים, אז אתה זכאי מיידית. הזכאות לפנסיה היא על השכר שאתה מקבל, בהתאם לשיעורים שמפורטים בטבלה.

16. אני עובדת במספר מקומות עבודה פעם בשבוע בכל מקום. האם אני זכאית לפנסיה? מי צריך לשלם לי?

כן. גם את זכאית לפנסיה מכל אחד ואחד מהמעסיקים שמעסיקים אותך. כל מעסיק צריך להפריש לך בהתאם לשיעורים הקבועים בטבלה, בגין השכר שהוא משלם לך לכל יום עבודה.
לתשומת ליבך, אם את עובדת במספר מקומות עבודה, לדוגמא אצל 5 מעסיקים, אנא וודאי שכל 5 המעסיקים מפרישים בגינך לקרן פנסיה אחת ולא ל-5 קרנות פנסיה שונות, כדי שמלוא זכויותיך ייצברו בקרן אחת.

17. מה השכר שבגיניו המעסיק מחויב לבטח?

המעסיק מחויב לבטח את שכר העובד (השכר הקובע לפי חוק פיצויי פיטורים, הכולל בין היתר את שכר הבסיס וכן את כל התוספות הקבועות), וזאת - עד לתקרה של השכר הממוצע במשק (עפ"י ההסכם השכר המבוטח המקסימאלי, בשלב זה, הוא השכר הממוצע במשק, העומד נכון לחודש נובמבר 2007, על 7,537 ₪).

18. ומה אם השכר שלי הוא 10,000 ₪?

השכר שיבוטח הוא רק עד התקרה, שהיא השכר הממוצע במשק. לגבי יתרת השכר, תוכל להגיע להסכמות עם המעסיק שלך לגבי ביצוע הפרשות גם ממנו. לא מדובר בסכומים גדולים ולגבי חלקם לפחות, גם אתה תצטרך לשאת בעלות הפרשות.

19. כיצד מגדיר ההסכם הקיבוצי "שכר"? האם כולל גם תוספות קבועות שמשלם לי המעסיק?

עפ"י הוראות הסכם הפנסיה השכר המבוטח (בכפוף לתקרה) הוא השכר הקובע לפי חוק פיצויי פיטורים, הכולל בין היתר את שכר הבסיס וכן את כל התוספות הקבועות.

20. האם הסכם הפנסיה יוצר חובה לבטח בביטוח פנסיוני גם "נוער עובד"?

לא. חובת הביטוח הפנסיוני, עפ"י הוראות הסכם הפנסיה, חלה על כל העובדים החל מגיל 21 (לגבר) ו-20 (לאישה).

21. ומה אם אני מעל גיל 67 (גבר) או אישה?

עפ"י ההסכם הקיבוצי, חובת ההפרשה לביטוח פנסיוני לא חלה על מי שפרש מעבודתו בגיל פרישת חובה על פי חוק ומקבל קצבה. גיל פרישת חובה על פי חוק גיל פרישה, הוא 67 לגבר ולאשה. ככל שאת/ה מתחת לגיל 67, אולם עודך עובד ואינך מקבל קצבה (פנסיה), מעסיקך מחויב לבטחך בביטוח פנסיוני מכוח הסכם פנסיית חובה. יחד עם זאת, לאור גילך כדאי שתפנה לייעוץ פנסיוני, על מנת לבחון מהו האפיק הביטוחי המשתלם ביותר מבחינתך. כלומר, גם אישה בת 63 שממשיכה לעבוד ולא מקבלת קצבה, זכאית לביצוע ההפרשות עפ"י ההסכם והצו.

22. אם יש לי במקום העבודה גם הפרשות לקופת גמל לרכיבים לא פנסיוניים, האם ההסכם יפגע בהפרשות אלה?

התשובה לשאלה שלילית. ההסכם קובע מפורשות שהוא לא פוגע בכל הסדר כזה או אחר של הפרשות לרכיבים לא פנסיוניים או לקרן השתלמות וכיוב' הפרשות אחרות, אלא רק בא להוסיף עליהן.

23. במקום העבודה שלי חל הסכם פנסיה. בפועל, המעסיק לא העביר את הפרשות עבורי. האם כעת הוא יכול להתחמק מההסכם שהוא יותר ולהחיל עלי את ההסכם החדש?

התשובה לשאלה שלילית. ההסכם קובע מפורשות, כי אין בהסכם הזה כדי לגרוע או לפגוע בחובתו של מעסיק לפעול לפי ההסכם שחל עליו, ככל שהוא מפר אותו ולא מעביר הפרשות כנדרש.

24. במקום העבודה שלי חל הסכם פנסיה. הוא יותר טוב מהסכם הפנסיה, אבל תקופת ההמתנה לקבלת הפנסיה היא שנתיים (למשל). האם עכשיו אני צריך להמתין רק 9 חודשים?

התשובה על שאלה זו אינה חד משמעית ונתונה לפרשנות. מצד אחד, יכולה לעלות טענה לפיה תוכל לבחור בהוראות שטובות לך יותר מכל הסכם והן תגברנה. מאידך, יכולה לעלות טענה לפיה הסכם הפנסיה חובה לא בא לשנות את ההסכמים המיטיבים הקיימים, ולכן - אם, כמכלול, הסכם הפנסיה שלך טוב יותר, אז הוא יחול ולא תוכל לבחור בהוראות שטובות לך יותר מהסכם הפנסיה.

25. מה דינם של הפקדות של המעסיק לפיצויים ולתגמולים, והאם ישנה משמעות לסיבת העזיבה של מקום העבודה?

הפקדות המעסיק לתגמולים ולפיצויים המופרשים עפ"י הסכם פנסיית חובה לקרן פנסיה מקיפה ישוחררו לזכות העובד, לא משנה סיבת עזיבת העבודה, מיד עם סיום העבודה של העובד אצל אותו מעסיק.

האמור יחול אף על כספי השלמת פיצויי הפיטורים (עד 8.33% בהתאמה), ככל שמעסיק בחר להפרישם לקופה אישית לפיצויים או לקרן הפנסיה ובחר להודיע לקופה ולעובד כי מבקש שכספים אלה יבואו במקום פיצויי פיטורים, בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.

26. מה החשיפה של מעסיק שאינו משלם עבור עובדיו?

לאור העובדה כי ברירת המחדל הנה קרן פנסיה מקיפה, הרי שמעסיק אשר אינו מפקיד לעובדיו כמתחייב בהסכם, לוקח על עצמו את החשיפה הביטוחית האדירה בקורות אירוע מזכה של פטירה או נכות. לעמדתנו, ככל שעובד לא בוטח ע"י מעסיק בפנסיה מקיפה, בו בזמן שמעסיקו היה מחויב לעשות כן ואירע לעובד בתקופה זו אירוע נכות, לדוגמא, מעסיקו יהיה חשוף לתביעה מצד העובד בגין עלויות קצבת הנכות לה היה זכאי לקבל מקרן הפנסיה, ככל שהיה מופרש בגינו כמתחייב. עלות זו עשויה להסתכם במאות אלפי שקלים חדשים לעובד!

27. אצלי במקום העבודה יש פנסיה תקציבית. האם הסכם הפנסיה יחול עלי?

לא. פנסיה תקציבית, ככל שמעניקה לעובד זכות לפנסיה זקנה, מוות ונכות, נחשבת ל"הסדר מיטיב" ולכן הסכם הפנסיה שהוראותיו פחות טובות, לא יחול.

28. מה ההסדר הפנסיוני שיחול עלי? האם כדאי לי קופת גמל, ביטוח מנהלים או קרן פנסיה?

עפ"י ההסכם הקיבוצי, **ברירת המחדל** היא העברת ההפרשות לקרן פנסיה מקיפה חדשה. כלומר, כל עוד לא הודעת למעסיק שלך לאיפה אתה רוצה להעביר את הכספים, **המעסיק חייב להעביר אותם לקרן פנסיה חדשה מקיפה, שהוא יחליט עליה.** לעמדת ההסתדרות, עובדים המשתכרים שכר שאינו עולה על השכר הממוצע במשק, ברוב המקרים כדאי שיעבירו את ההפרשות לקרן פנסיה מקיפה חדשה. **עם זאת, עפ"י החוק, נתונה לכל עובד זכות הבחירה המלאה והוא יכול לבחור האם להפריש לקרן פנסיה או לביטוח מנהלים או לכל ביטוח אחר. זכות זו היא של העובד והיא איננה נתונה בידי המעסיק.**

בהתאם ועפ"י הסכם הפנסיה - לעובד תעמוד הזכות לבחור בהודעה בכתב למעסיקו את קרן הפנסיה או קופת הגמל לקצבה בה הוא מעוניין להיות מבוטח בתוך 60 יום ממועד תחילת עבודתו. במידה והעובד לא הודיע בכתב על בחירתו, תחול ברירת המחדל ועל מעסיקו תחול החובה לבטחו בקרן פנסיה מקיפה.

29. איך אדע באיזה קרן פנסיה מקיפה חדשה לבחור?

אגף הפנסיה בהסתדרות יצא בהליך מיוחד לבחירה של קרן או קרנות פנסיה חדשות, אשר יוצעו לכל העובדים עליהם יחול ההסכם. הקרנות שנבחרו הן כאלה שמעניקות לעובדים את ההסדר הטוב ביותר למבוטחים עפ"י הסכם הפנסיה. יצוין, כי כל הקרנות מחויבות להעניק את אותן הטבות.

30. כל עובד יוכל לבחור עפ"י שיקול דעתו המוחלט לאיזה קרן פנסיה, ביטוח מנהלים או קופת גמל הוא רוצה להצטרף.

עם זאת, אגף הפנסיה הצליח להשיג עבורך תנאים מועדפים ומצוינים בקרנות הפנסיה שנבחרו, אותם, סביר להניח, לא תוכל להשיג בעצמך. אתה כמובן לא חייב לבחור באחת מקרנות הפנסיה האלה.

אתה מוזמן לפנות לאחת מקרנות הפנסיה (המצוינות להלן לפי סדר הא'ב') ולבחון את הצעתן בטלפונים הבאים:

שם קרן הפנסיה: קרן איילון - פסגה טלפון: 7569418 – 03 (גלית)

שם קרן הפנסיה: קרן הראל פנסיה טלפון: 7549898 - 03

שם קרן הפנסיה: קרן מבטחים החדשה טלפון: 1-700-700-064

שם קרן הפנסיה: קרן מקפת אישית טלפון: 7958180 - 03

אנו רוצים להדגיש שאנחנו לא מייעצים לך איזה קרן פנסיה לבחור או להיכן אתה צריך להצטרף. שיקול הדעת הוא שלך בלבד ועליך לפנות ישירות לקרן הפנסיה בה אתה מעוניין ולבדוק את הצעתה.

31. ומה ההסתדרות מרוויחה מכך שהיא בחרה בקרנות פנסיה שמעניקות לי תנאים טובים יותר?

ההסתדרות לא מרוויחה כלום!!!

ההסתדרות איננה בעלים של קרנות פנסיה ולכן אין לה כל קשר, ישיר או עקיף לקרנות הפנסיה שיבחרו. ההסתדרות גם לא מקבלת שום עמלה מקרנות הפנסיה שזכו.

ההסתדרות עושה זאת כשירות לכל העובדים שאינם מאורגנים והיא מסייעת להם, ע"י הכוח שיוצרים ביחד העובדים המאורגנים, לשפר ולשדרג את התנאים שהם יכולים להשיג.

המקור: חוזר האגף הפנסיה הביטוח ושוק ההון בהסתדרות החדשה