

הפרשות פנסיוניות לאנשי מכירות

מוגש לח"כ אורלי לוי-אבוקסיס

תוכן עניינים

1.	מבוא	2
2.	עיקרי הדברים	2
3.	סקירת כללית של המערכת הפנסיונית:	3
3.1.	כללי	3
3.2.	כיצד צוברים לפנסיה?	4
3.3.	הפרשות פנסיוניות לאנשי מכירות	5
4.	סקירת המצב החקיקתי הקיים	6
4.1.	צו הרחבה – כללי	6
4.2.	צו ההרחבה לביטוח פנסיוני – רקע	6
4.3.	צו ההרחבה לפנסיית חובה	7
4.4.	אכיפה ומיצויו של צו ההרחבה	9
4.5.	הפגיעה החוקתית באנשי המכירות	10
4.6.	הטבות מס למפרישים לפנסיה באופן עצמאי	11
4.7.	סיכום	12
5.	סקירת הפסיקה	12
6.	משפט משווה	14
6.1.	בריטניה	15
6.2.	אוסטרליה	16
6.3.	צרפת	17
6.4.	קנדה	18
7.	דיון והמלצות	20
20	הכללת הבונוסים בשכר הקבוע ממנו מפרישים לפנסיה	<input type="checkbox"/>
Error! Bookmark not defined.	מניעת סיווג עמלות כבונוסים	<input type="checkbox"/>
21	קידום הסדר פנסיוני מיטיב לעובדים בענף המכירות	<input type="checkbox"/>

1. מבוא

מסמך זה עוסק במצב המשפטי הקיים במדינת ישראל, ביחס להפרשות הפנסיוניות לאנשי מכירות. במסמך נציג סקירה כללית של החקיקה, המעגנת את חובת ההפרשה לקרן הפנסיה; נבחן כיצד נקבע גובה ההפרשה; נסקור את הפערים הנוצרים בשל החקיקה הקיימת; ובתוך כך נציג את הפסיקה הרלוונטית לנושא. לאחר מכן, נבחן את הדברים האמורים במבט השוואתי, שסוקר את סוגיית ההפרשות הפנסיוניות במדינות שונות. לבסוף, נציג מספר המלצות שגיבשנו, שלהבנתנו עשויות לשפר את מצב החוסכים לפנסיה, מקרב אנשי מכירות.

2. עיקרי הדברים

- א. **סקירת המצב כיום:** המערכת הפנסיונית נועדה להבטיח את קיומם בכבוד של הגמלאים המגיעים לגיל פרישה. עד לשנת 2008, לא הייתה בנמצא מסגרת חקיקה, שעיגנה מפורשות את חובת המעסיק והעובד להפריש משכרו של העובד, לקרן הפנסיה. החובה הוטלה לאור שינויים שהעלו משמעותית את הצורך בפנסיה ראויה, בגיל הפרישה. למרות שינויי החקיקה המיטיבים (בדמות צו ההרחבה) – החקיקה הקיימת יוצרת פער משמעותי בין שכירים ששכרם מבוסס על עמלות ובונוסים (אנשי מכירות), לשכירים ששכר הבסיס שלהם מהווה אלמנט עיקרי בשכרם. התוצאה היא שלאנשי המכירות מופרשים כספים לפנסיה לפי שכר בסיס נמוך מאוד, שלא משקף את שכרם לפני הפרישה. כתוצאה מכך, הם מגיעים לגיל הפרישה ללא פנסיה ראויה.
- ב. **חקיקה:** בפרק זה נדון בצו ההרחבה לפנסיה, שניתן בשנת 2008, ואשר מכונן את חובת הביטוח הפנסיוני בישראל. צו ההרחבה חל על כל העובדים במשק הישראלי, ובמסגרתו נקבעו שיעורי הפרשות פנסיוניות בגובה 18.5% משכר העובדים. למרות היתרונות המשמעותיים בצו, מצויים בו גם חסרונות מרכזיים: זאת, בפרט לעניין רכיבי השכר, לפיהם נקבע גובה ההפרשה. החסר בא לידי ביטוי בכך, שבונוסים אינם מוגדרים כחלק מרכיבי השכר. לבסוף, במסגרת פרק זה, ערכנו בחינה חוקתית של הכשלים המוצגים לאור חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, וזכויותיו הנגזרות.
- ג. **פסיקה:** בפסיקה בישראל אין התייחסות רבה לסוגיית רכיב השכר ממנו יש להפריש לפנסיה, והאם עמלות ובונוסים נכללים בתוכו. עם זאת, יש התייחסות רבה לסוגיית הכללת עמלות ובונוסים כחלק מהשכר לחישוב פיצויי פיטורים או זכויות סוציאליות אחרות. בשל כך, נבצע היקש מעניינים אלו לסוגיה הנידונה במסמך זה, עקב הדמיון והקרבה מהותית ביניהם.
- ד. **משפט משווה:** בפרק זה, נסקור את האופן בו מוסדרות זכויות הפנסיה של עובדים במדינות שונות בעולם. כחלק מסקירה זו, נבחן את המדיניות באותן מדינות; האם קיימת חובה של המעסיק להפריש פנסיה לעובדים; אילו תוכניות פנסיה קיימות; כיצד מתבצעת ההפרשה לחיסכון בפנסיה; מי זכאי לה ומה המענה של המערכת הפנסיונית לאזרחים שמשכורתם החודשית בנויה מעמלות ובונוסים. המדינות שנבחן בפרק זה: בריטניה, אוסטרליה, צרפת וקנדה. לאחר סקירה רחבה, בחרנו להתייחס ולדגום מדינות אלו, כיוון שאצלן קיימות מערכות פנסיה מתקדמות. במסגרת הבחינה זיהנו הבדל ניכר בין המדינות שנבחנו לבין ישראל, בשני פרמטרים מרכזיים: ראשית, המדינות השונות מחשיבות גם את הבונוסים בגדר שכר הבסיס של העובד. שנית, ישנם תמריצים רבים במדינות השונות שנועדו לעודד חסכון פנסיוני פרטי. כך, גם אם אין חובה על המעסיק להפריש, האזרחים מגיעים לגיל הפרישה עם פנסיה ראויה.

ה. **דין והמלצות:** לאור הממצאים שעלו במהלך כתיבת המסמך, נציג מספר המלצות שמטרתן לאפשר ולקדם הגעה של אנשי מכירות לגיל הפרישה עם פנסיה ראויה. ראשית, יש לכלול כחלק מהשכר ממנו נגזר גובה ההפרשה לפנסיה גם את הבונוסים. שנית, נציע לקבוע הגדרה בחוק למושג "עמלות", כך שתכלול בגדרה כל תגמול שניתן בפרקי זמן קבועים ונובע מתפוקת העובד. שלישית, קידום הסדר פנסיוני מיטיב לעובדים בענף המכירות.

3. סקירת כללית של המערכת הפנסיונית:

כללי

"חיסכון פנסיוני" הוא שם כולל למוצר חיסכון שמשמש בדרך כלל בגיל הפרישה, ומטרתו היא להבטיח רמת חיים נאותה עבור אנשים לאחר גיל הפרישה. בישראל ובעולם, המערכת הפנסיונית מחולקת לרוב לשלושה רבדים שונים. הרובד הראשון הוא קצבת זקנה של הביטוח הלאומי; הרובד השני הוא הפנסיה התעסוקתית; והרובד השלישי מורכב מהון עצמי וחיסכון וולונטרי פרטי השייך למשקי הבית.¹ במסגרת היוזמה נתמקד בעיקר ברובד השלישי, והוא הפנסיה התעסוקתית.

מדובר בגמלה המשולמת לאחר חסכון של שנים על ידי הפרשת חלק מהמשכורת החודשית. התנהלות כלכלית נכונה בשכבות הגיל הצעירות, בהן מתחילים לצבור את החיסכון הפנסיוני, ובקרה על הסכום הנחסך, תבטיח הכנסה עתידית יציבה וביטחון כלכלי בגיל הפרישה. תשלום הקצבה הוא מהפנסיה המופרשת לכל אדם במהלך שנות חייו, והיא מבטיחה את הכנסתו עתידית של אדם אשר הגיע לגיל פרישה, ולכן חיסכון זה נקרא גם בשם 'ביטוח פנסיוני'.²

בעשורים האחרונים חלו תהליכים דמוגרפיים משמעותיים בחברה, ביניהם עלייה בתוחלת החיים וירידה בשיעור הילודה. תהליכים אלו מובילים לעלייה בשיעור האוכלוסייה מעל לגיל מסוים (גיל הפרישה המשתנה מעת לעת)³ ולגדילת חלקם היחסי של האזרחים הוותיקים באוכלוסייה הכללית,⁴ תופעה שמוכרת גם כהזדקנות האוכלוסייה.⁵ העלייה בתוחלת החיים מובילה להתערעורת החוסן הפנסיוני, שכן ככל שהתוחלת עולה, כך גדל משך הזמן שהכסף שנצבר בחיסכון זה, צריך להספיק עבורו.⁶ כמו כן, נרשמו גם תמורות גיאוגרפיות בעולם, בהן שיעורי הגירה רחבים, תהליכי עיור והתפשטות ערים וריבוי טבעי⁷ גרמו להתפרסות מפורזת יותר של האוכלוסייה בשטחי העולם ובשל כך ישנו ריחוק יחסי בין הורים לילדיהם. כתוצאה מכך, פחות אנשים שמגיעים לגיל הפרישה יכולים

¹מבקר המדינה **הסדרי הפנסיה במדינה**, בעמ' 8 (2016).

² שם, בעמ' 3.

³ שרון בוחניק, נתוני יסוד בנושא פנסיה במדינות מפותחות, הזדקנות האוכלוסייה ורפורמות במערכת הפנסיה, בעמ' 2 (הכנסת, מרכז מחקר ומידע, 2001). https://fs.knesset.gov.il/globaldocs/MMM/0920e8fc-9032-e811-80de-00155d0a0235/2_0920e8fc-9032-e811-80de-00155d0a0235_11_6773.pdf; שרית מנחם-כרמי ואיל קמחי "מערכת הפנסיה בישראל: מצבה הנוכחי והשינויים הנדרשים בה" **מחקרי שורש**, בעמ' 1 (2018).

⁴ יוג'ין קנדל, דפנה אבירם-ניצן ואיתן ששינסקי "האוכלוסייה מזדקנת! היערכות שוק העבודה והביטוח הלאומי" **המרכז לממשל וכלכלה**, בעמ' 7 (2019) chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.idi.org.il/media/13554/hurvitz2019_agein_g.pdf

⁵ גדעון זעירא, תוכניות לאומיות להתמודדות עם הזדקנות האוכלוסייה במדינות שונות, בעמ' 3 (הכנסת, מרכז מחקר ומידע, 2017). https://fs.knesset.gov.il/globaldocs/MMM/059c03c5-1de2-e611-80cc-00155d0206a2/11_6731.pdf

⁶ עירית אבישר "איך תחזית התמותה תשפיע על הפנסיות שלנו" **Ynet** (18.07.19) <https://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-5552909,00.html>; שאולי יוטב ועדית סולברג "השפעת השינויים בתוחלת החיים על החיסכון הפנסיוני" 08.11.2014 <https://www.btl.gov.il/ToheletHayim.pdf>

⁷ דן ייב, ביקורת ספרים על ספרם של ארנון סופר ודלית גרוס-לך "גיאוגרפיה של המזרח התיכון: תמורות על סף המאה ה-21", **אוניברסיטת חיפה**, עמוד 136 - https://www.jstor.org/stable/pdf/23704582.pdf?refreqid=excelsior%3A3290ca3284b78b796f5089966606501f&ab_segments=&origin=&acceptTC=1

להיתמך כלכלית ע"י ילדיהם – גם שינויים אלו העלו את הצורך בחיסכון פנסיוני משמעותי.⁸ מעבר לכך, מחקרים מראים כי ישנו קוצר ראות בנוגע לצורכי החיסכון והצריכה, אשר מקובל כתפיסה לא רציונלית – כמו גם העדפת הווה חזקה, המתבטאת בריבוי הוצאות בגיל צעיר, תופעה שרווחת מאוד.⁹ בשל כך, רבים מהעובדים אינם רוכשים ביטוח פנסיוני מרצונם.¹⁰ אזרחים שאינם מגיעים לגיל הפרישה עם פנסיה ראויה, נזקקים לקבלת קצבת זקנה שנועדה לסייע לקשישים במצב כלכלי קשה. ככל שכמות אזרחים זו תגדל, כך היא תהווה נטל על תקציב המדינה ומעמסה על מערכות הבריאות והרווחה.¹¹ זאת, לרבות בסיוע מדינתי לקיומם המינימלי (למשל, בדמות דיוור מוגן). לנוכח כל זאת, מאז שנת 2008, ההפרשה לפנסיה התעסוקתית הינה בגדר חובה.¹²

עד לשנת 2008, במדינת ישראל לא היה ביטוח פנסיוני ל-40% (בקירוב) מאוכלוסיית העובדים.¹³ בתקופה זו הביטוח הפנסיוני היה תלוי ברצונו הטוב של המעסיק ובדרישתו של העובד, ועל כן נחקק צו ההרחבה.¹⁴ מטרת הצו הינה למנוע מאזרחים להגיע למצב בו בגיל הפרישה הם יזדקקו לתמיכה כלכלית מהמדינה. על כלל המעסיקים נתונה חובת הפקדה לביטוח פנסיוני עבור עובדיהם,¹⁵ מעסיקים אשר מפרים חיוב זה מסתכנים בקבלת קנס כספי.¹⁶ החל משנת 2017 גם עצמאים מחויבים בהפקדה לפנסיה.¹⁷

כיצד צוברים לפנסיה?

בישראל, עובד זכאי להפרשה פנסיונית על ידי המעסיק החל מגיל 21, ועובדת זכאית מגיל 20.¹⁸ מעסיק מחויב להפריש לפנסיה של העובד, במידה והעובד מועסק במקום העבודה מעל לחצי שנה רצופה.¹⁹ ישנם שלושה סוגי ביטוח פנסיוני שדרכם ניתן לחסוך לפנסיה תעסוקתית בתקופת העבודה – קופת גמל, ביטוח מנהלים, וקרן פנסיה. כל עובד רשאי לבחור את הביטוח הפנסיוני המתאים לו בהתאם לשיקול דעתו.²⁰ תהליך צבירת הפנסיה מתנהל באופן הבא: ראשית, המעסיק והעובד מבצעים הפקדות ישירות לחיסכון הפנסיוני. לאחר מכן מופחתים דמי ניהול וכיסויים ביטוחיים מסכום ההפקדה.²¹ תהליך זה מתנהל כל חודש במהלך כל שנות עבודתו של העובד. הכספים

⁸ שרית מנחם-כרמי ואיל קמחי, **מחקרי שורש**, לעיל ה"ש 3, בעמ' 1.

⁹ אביה ספיבק, שחר צמח "פנסיית החובה בישראל ושפעתה על אי השוויון הפנסיוני: הסיכונים במערכת הפנסיה החדשה", מחקר מדיניות, תשע"ז – 2017. עמ' 15 <https://din-online.info/pdf/vn46.pdf>

¹⁰ שם.
¹¹ לעיל ה"ש 1, בעמ' 21, 107; אלכסנדר זבלוצקי, יניב ריינגוורץ "גובה קצבאות הזקנה וגיל הפרישה בישראל ובמדינות OECD" **מכון מאירס ג'וינט ברוקדייל**, בעמ' 15, 18 (2021) <https://din-online.info/pdf/mb125.pdf>

¹² שרית מנחם-כרמי ואיל קמחי, **מחקרי שורש**, לעיל ה"ש 3, בעמ' 1-2.
¹³ "פנסיית החובה בישראל ושפעתה על אי השוויון הפנסיוני: הסיכונים במערכת הפנסיה החדשה", לעיל ה"ש 9, בעמ' 18.

¹⁴ ס' 3 לצו הרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957.
¹⁵ האתר הרשמי של לשכת המסחר בתל אביב והמרכז, "מידע על פנסיה חובה למעסיק ולעובד" <https://www.chamber.org.il/serviceslobby/77075/77076>

¹⁶ התוספת השנייה לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011.
¹⁷ ס' 3 לחוק ההתייעלות הכלכלית (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב לשנות התקציב 2017 ו-2018), התשע"ז-2016.

¹⁸ האתר הרשמי של זרוע העבודה, Gov.il, מדריכים ומידע – זכויות עובדים ותנאי עבודה - הזכות לביטוח פנסיוני, "תקופת הזכאות לביטוח פנסיוני" <https://www.gov.il/he/departments/guides/pension-insurance?chapterIndex=2>

¹⁹ שם, מדריכים ומידע – הזכות לביטוח פנסיוני, "תקופת המתנה".
²⁰ ס' 20 לחוק חקיקה על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005.

²¹ ענת לוי, סוגיות מרכזיות במערכת הפנסיה התעסוקתית בישראל – מפת דרכים, בעמ' 4 (09.10.2013) https://fs.knesset.gov.il/globaldocs/MMM/34c18d55-f7f7-e411-80c8-00155d010977/2_34c18d55-f7f7-e411-80c8-00155d010977_11_7435.pdf

המופקדים צוברים תשואה בהתאם למוצר הפנסיוני שנבחר, וזאת עד הגעת העובד לגיל פרישה, או אז יבקש להמיר את הכספים ולקבלם כקצבה המיועדת.²²

הפרשות פנסיוניות לאנשי מכירות

איש מכירות, הקרוי גם בשם 'מוכרן' הוא אדם אשר תחום עיסוקו הוא מכירת מוצרים או שירותים שונים ללקוחות פוטנציאליים בחנויות, בטלפון או באמצעות פגישות.²³ במסגרת תפקידו, המוכרן נותן שירות ויוצר קשרים עם לקוחות במרחב הפיזי ובמרחב האינטרנטי. רוב המוכרנים משתכרים משכר בסיס בתוספת עמלות המחושבות כאחוז מסוים מהמכירות שביצעו, ובנוספים התלויים בעמידה ביעדי מכירות אישיים, ע"ב חודשי.²⁴ מאחר והסכום העיקרי בשכרם ניזון מאותן עמלות ובנוספים, שכר הבסיס הינו נמוך מאוד ולעיתים זהה לשכר המינימום.²⁵ פעמים רבות, מעסיקים מצמצמים את העמלות הניתנות למוכרנים, ומעניקים בנוספים מוגדלים בהתאמה.²⁶

על-פי צו ההרחבה, המעסיק מחויב להפריש כספים לפנסיית העובד לפי שכר הבסיס של העובד, ולא לפי שכרו המלא המגלם בתוכו את הבונוסים והעמלות. בנוסף, גובה השכר ממנו יש להפריש הוא עד גובה השכר הממוצע במשק.²⁷ במצב דברים זה, המוכרן שהכנסתו הכוללת זהה לעובד העוסק בתחום אחר (ששכר הבסיס שלו מגלם את מרבית שכרו), יהיה זכאי להפרשה נמוכה יותר לפנסיה. כך, תשלומים שאיש מכירות עשוי היה להיות זכאי להם – יורדים לטמיון. בהתאם, החיסכון הפנסיוני של איש המכירות – קטן יותר.²⁸ בנוסף, גם במצב שבו המוכרן זכאי לשכר מעל הממוצע במשק, הוא מפריש לפנסיה שכר שאינו משקף הלכה למעשה את רמת חייו. מצב הדברים האמור, עלול להוביל לפגיעה קשה במוכרן בהגיעו לגיל פרישה.²⁹

לאור המצב המוצג לעיל, ובנוסף לשינויים הדמוגרפיים האמורים המשפיעים על הפנסיה של האוכלוסייה כולה, מוכרנים רבים מוצאים עצמם ללא פנסיה ראויה, שתבטיח את רווחתם לאחר גיל הפרישה. איכות חייהם של אותם מוכרנים תיפגע קשה לאחר יציאתם לפנסיה, והם אף עלולים להוות נטל כלכלי משמעותי על הקופה הציבורית.

²² מערכת הפנסיה לישראל, לעיל ה"ש 21.

²³ אתר האקדמיה ללשון עברית, על המילה "מוכרן" - <https://hebrew-academy.org.il/keyword/%D7%9E%D7%95%D6%B9%D7%9B%D6%B0%D7%A8%D6%B8%D7%9F>

²⁴ עו"ד שלומי כהן "עמלות ובנוסים וכל מה שבניהם" אוטוריטה (כתב-עת מקצועי למנהלים בתחום יחסי עבודה, שכר וכספים) (23.02.2021) [עמלות ובנוסים וכל מה שבניהם - אוטוריטה \(torita-journal.net\)](https://www.torita-journal.net)

²⁵ גאיה קורן "למכור את התפקיד לאיש המכירות" **Ynet** (27.07.09) <https://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-3752597,00.html>

²⁶ רותם שטרקמן "שוק ההון מודל 2004: מגייסים עובדים חדשים, מחלקים בנוסים ומעלים את המשכורות" **הארץ** (10.02.04) <https://www.haaretz.co.il/misc/1.945008>; חיים ביאור "כרישי המכירות" נשארם לעתים ללא שכר בסיס **TheMarker** (29.05.05) <https://www.themarker.com/career/1.293029>; ניר גולדשטיין "להיפרד מהעמלות: הגיע הזמן שמערכי המכירות יתחילו לאמץ מודלים חדשים" **Forbes** (07.10.2021) <https://forbes.co.il/sales-comissions>

²⁷ ס' 6 (ג) לצו ההרחבה 2011, לעיל ה"ש 1; לעניין אי הפרשת עמלות לפנסיית העובד – חל שינוי בעניין זה בפס"ד _____ יורחב בפרק פסיקה.

²⁸ דן רבן "מחקר: ישראלים מפסידים כ-100 מיליארד שקל בשנה בגלל חוסר הכנה לפנסיה" **Ynet** (03.01.2022) <https://www.ynet.co.il/economy/article/rkyqwnl3t>

²⁹ אוראל הרשקוביץ "זכויות עובדים: האם המעסיק חייב בהפרשות סוציאליות בגין עמלות ובנוסים?" **מעריב** (31.03.2020) <https://www.maariv.co.il/news/law/Article-757425>

4. סקירת המצב החקיקתי הקיים

כפי שהוצג בפרק הרקע, חובת ההפרשה לפנסיה, של המעסיק והעובד, נקבעה בשנת 2008. זאת, במסגרת צו ההרחבה לביטוח פנסיוני.³⁰ בפרק זה נבחן את הצו לפרטיו, נציג את משמעויותיו ונסביר כיצד הקבוע בו מהווה פגיעה בפנסיה של אנשי המכירות. בנוסף, נבחן את פגיעתו של הצו בזכויות חוקתיות מוגנות.

צו הרחבה – כללי

"צו הרחבה" מרחיב את תחולתו של "הסכם קיבוצי כללי"³¹. ההרחבה נעשית על עובדים ומעסיקים שאינם צד להסכם המדובר.³² הצו מוצא (נחתם) על-ידי שר העבודה,³³ לפי שיקול דעתו, מכוח חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957. זאת, לאחר שנועץ עם ארגון המעבידים וארגון העובדים הגדול ביותר, הנוגע לעניין.³⁴ החוק מחייב פרסום ברשומות של הצו וסוגי העובדים והמעסיקים עליהם יחול.³⁵ יודגש: ככלל, צו ההרחבה מהווה חלק מחוזה העבודה האישי, והלכה למעשה חל על כל הצדדים לו.³⁶ אולם, בהתנגשות בין צו הרחבה לחוזה אישי \ הסכם קיבוצי מיטיב (כלומר, חוזה \ הסכם שמעניקים לעובד תנאים טובים יותר מצו ההרחבה), יגבר האחרון.³⁷

צו ההרחבה לביטוח פנסיוני – רקע

עד ינואר 2008, הוסדרה הפנסיה התעסוקתית בישראל, באמצעות חוזים אישיים, הסכמים קיבוציים, צווי הרחבה בענפים מסוימים, וחקיקה שמסדירה את הסדרי הפנסיה של עובדים מסוימים. מספר האזרחים הלא-מבוטחים, עמד על 40% מהאוכלוסייה הבוגרת.³⁸

מערכת הפנסיה, מקום המדינה ואילך, התפתחה בשתי דרכים מנוגדות:³⁹ מצד אחד, משא ומתן קיבוצי;⁴⁰ מצד שני, חקיקה.⁴¹ בתחילת שנות התשעים, נעשו ניסיונות לחוקק חוק פנסיית חובה.⁴² בשנים 2003-2004, הגיעו הניסיונות לשיאם, עם ריבוי הצעות חוק פרטיות.⁴³ אולם, אף אחת

³⁰ צו הרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה, לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 (להלן: "צו ההרחבה 2008").
³¹ כדי לבאר, יצוין שהמחוקק מבחין בין שני סוגי הסכמים קיבוציים: ראשית: "הסכם קיבוצי מיוחד" (ס' 12) לחוק הסכמים קיבוציים, שם); הסכם זה נחתם בין מפעל מסוים או מעסיק מסוים, לבין ארגון העובדים היציג של העובדים; שנית, ובענייננו: "הסכם קיבוצי כללי" (ס' 22), שם): הסכם זה נחתם בין ארגון העובדים היציג לבין ארגון מעסיקים. ההסכם הקיבוצי הכללי יכול לחול על כל שטח המדינה (או על חלקה), וכן על ענף מסוים, או על כל ענפי העבודה. ראו לעניין מושגים אלו: נחום פינברג ועידו עשת, "המיזוג וההסכם הקיבוצי - "הילכו שניים יחדיו אם נועדו"
הפרקליט נ 553-552 (תשס"ח). להסכמים קיבוציים כלליים (ומיוחדים) שנחתמו בישראל, ראו באתר משרד הכלכלה:

<https://apps.moital.gov.il/WorkAgreements>

³² ס' 25 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957.

³³ כיום (2022): שר הכלכלה והתעשייה.

³⁴ ס' 25-26 לחוק הסכמים קיבוציים, לעיל ה"ש 32. כך בענייננו, כפי שיוסבר בה"ש 44: שר התמ"ת חתם על ההסכם מול ארגון המעסיקים (לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים) לבין ארגון העובדים הגדול ביותר (ההסתדרות הכללית החדשה). ראו גם: לילך לוריא "פנסיית חובה בישראל: בחקיקה או בצו הרחבה כללי" **עבודה, חברה ומשפט** יב 469, 482 (2010).

³⁵ ס' 28(א) לחוק הסכמים קיבוציים, שם.

³⁶ ס' 30(א), שם.

³⁷ ס' 30(ב), שם.

³⁸ "פנסיית החובה בישראל ושפעתה על אי השוויון הפנסיוני: הסיכונים במערכת הפנסיה החדשה", ה"ש 9 לעיל, עמ' 18.

³⁹ לסקירה מעמיקה, ראו: שם, בעמ' 475-484.

⁴⁰ דוגמה: בשנת 1965, נחתם הסכם קיבוצי, בדבר פנסיית יסוד, לאחר מו"מ בין התאחדות התעשיינים להסתדרות.

⁴¹ לוריא, לעיל ה"ש 34, בעמ' 480.

⁴² מדובר בשתי הצעות חוק (ראו: שם, ה"ש 31): הצעת חוק ביטוח פנסיה, התשנ"ב-1991, ד"כ 125, 2949 (הוגשה על-ידי ח"כ חיים אורון) (התשנ"ב); הצעת חוק פנסיה ממלכתית, התשנ"ב-1992, ד"כ 139(2), 10083-10084, 10231 (הוגשה על-ידי ח"כ דוד מנע) (התשנ"ב).

⁴³ לרשימה מפורטת של הצעות החוק האמורות, ראו: לוריא, לעיל ה"ש 34, בעמ' 480-481.

מהצעות החוק הללו, לא התקבלה בחקיקה ראשית. בין הצעות החוק הללו, ניתן למצוא מספר נקודות דמיון: ראשית, בכולן הוצע להחיל את החוק גם על עובדים עצמאיים, וגם על עובדים בשכר נמוך.⁴⁴ שנית, ברוב הצעות החוק, הוצע להחילו גם על עובדים זמניים. שלישית, בחלק מהצעות החוק, הוצעו מנגנוני אכיפה, שאמורים להבטיח שהחוק לא ייוותר כאות מתה. למנגנוני האכיפה ישנה משמעות רבה, בפרט לגבי עובדים חלשים, שזכויותיהם אינן נאכפות.⁴⁵

מאמצע שנות האלפיים, המשא ומתן הקיבוצי להסדרת פנסיה חזר למרכז הזירה (על-חשבון הצעות החוק). כך, למעשה, הבשיל צו ההרחבה:

צו ההרחבה לפנסיה חובה:⁴⁶

צו ההרחבה הינו תוצאה של משא ומתן, בין הארגונים הכלכליים להסתדרות. תכליתו של המשא ומתן הייתה חתימת הסכם קיבוצי בדבר פנסיה חובה. הצדדים פנו לשר התעשייה, המסחר והתעסוקה, שהחיל את ההסכם על כל העובדים במשק.⁴⁷ הצו תוקן שלוש פעמים: בצו ההרחבה משנת 2008 (הצו המקורי, שבו נקבעה, כאמור, חובת הביטוח הפנסיוני במשק), נקבעו שיעורי הפרשות הדרגתיים לפנסיה (2.5%-15%);⁴⁸ בצו ההרחבה 2011,⁴⁹ הוגדלו שיעורי ההפרשות ל-17.5%; בצו ההרחבה 2016,⁵⁰ הוגדלו שיעורי ההפרשות ל-18.5%, כאשר 6% מההפרשות הן על חשבון העובד והיתר (12.5%) הן על חשבון המעסיק.⁵¹

כבר בצו 2011,⁵² נקבעה חובת ביטוח פנסיוני מקיף, לכל עובד שאין לו הסדר פנסיוני מיטיב. "הסדר מיטיב" הוא הסכם בין מעסיק לעובד, שסך ההפרשות לביטוח הפנסיוני שנקבע בו, הוא לפחות 17.5% משכר העובד.⁵³ אם תנאי ההסדר לא-מיטיבים עם העובד (בהשוואה לתנאים שנקבעו בצו ההרחבה) – יחול צו ההרחבה.

⁴⁴ "שכר נמוך": ראו, למשל, הצעת חוק פנסיה חובה, התשס"ו-2006, פ/880/17 (שהוגשה על-ידי ח"כ זבולון אורלב). לפי הצעה זו, הסכום המזערי בגינו ישנה חובה להפריש לפנסיה, הוא "סכום השווה לשכר מינימום כהגדרתו בחוק שכר מינימום, מחולק ב-3". ראו: שם, סעיפים 1 (הגדרות), 36 (הצעת החוק); כן ראו הצעת חוק פנסיה ממלכתית, התשס"ג-2003, פ/299 (שהוגשה על-ידי ח"כ אלי ישי ואחרים): לפי הצעה זו, "הכנסה מבוטחת" (לעובד שכיר) היא הכנסה חודשית "שאינה עולה על ארבע פעמים השכר הממוצע... אך אינה פחותה משכר המינימום...". ראו: שם, ס' 1 (הגדרות). יצוין: בחלק מהצעות החוק, הוצע להעניק לשר סמכות לקבוע שלא להחילן על בעלי שכר נמוך. ראו: לוריא, לעיל ה"ש 34, בעמ' 481 (והאסמכתאות שם). **כלומר**, לפני צו ההרחבה 2008 – לא זו בלבד שהביטוח הפנסיוני לא הוחל על כל העובדים במשק (מכוח חוק), אלא גם לא הוחל על בעלי הכנסות נמוכות.

⁴⁵ שם.

⁴⁶ צו ההרחבה 2008, לעיל ה"ש 11.

⁴⁷ לוריא, לעיל ה"ש 34, בעמ' 482. שר התמ"ת, אלי ישי, חתם על צו ההרחבה ביום 30 בדצמבר 2007. כך, הלכה למעשה, כל עובד בישראל זכאי לביטוח פנסיוני. הזכות הפכה מ"סלקטיבית" (מותנית למגזרים מסוימים בלבד, לפני צו ההרחבה ולפי הסדרי עבודה פרטניים), לאוניברסלית. ראו גם: לילך לוריא "מיצוי זכויות פנסיוניות" **חוקים** ח 169, 190 (2016).

⁴⁸ ס' 6(ד) לצו ההרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה 2011 (להלן: "**צו ההרחבה 2011**").

⁴⁹ ס' 4(א) לצו ההרחבה 2011, לעיל ה"ש 48.

⁵⁰ ס' 1-3 לצו הרחבה בדבר הגדלת ההפרשות לביטוח פנסיוני במשק, לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 (להלן: "**צו ההרחבה 2016**").

⁵¹ ראו במשולב: ס' 3 לצו ההרחבה 2016 + ס' 6ד לצו ההרחבה 2011.

⁵² ס' 3-4 לצו ההרחבה 2011, לעיל ה"ש 48.

⁵³ ס' 4א(1), שם.

בסעיף 4א(7),⁵⁴ נקבע שהגיל המינימאלי לעובדות לחישוב ההפרשות לפנסיה, הינו 20 לנשים ו-21 לגברים. עובדות שהחלה לעבוד לפני תקופת הגיל המינימאלי⁵⁵ – תילקח בחשבון תקופה זו ("תקופת ההמתנה") בהגיעוה לגיל המינימאלי הדרוש.

בסעיף 5,⁵⁶ נקבע שאין בו כדי לפגוע בזכויות העובד, שניתנו לו במסגרת הסכם מיטיב אחר. כך, אם סך כל התנאים שבהסדר מיטיב, אכן מיטיבים עם העובד (בהשוואה לצו), אך שיעור ההפרשות לרכיב מסוים (למשל, הפרשות העובד/המעסיק) נמוך מהקבוע בצו – יש לנהוג לגבי אותו רכיב בלבד, כאמור בצו. ביחס לשאר הרכיבים – יש לנהוג לפי ההסדר המיטיב.

בסעיף 6,⁵⁷ נקבע המועד לתחילת ההפרשה לעובד: מיד בתום שישה חודשים מתחילת עבודתו, העובד זכאי לביטוח פנסיוני ולביצוע ההפרשות.

בהתאם לצו ההרחבה, החל משנת 2008, השכר הקובע לפיו מחושב גובה ההפרשה לביטוח פנסיוני, הוא שכר הבסיס של העובד או השכר הממוצע במשק, לפי הנמוך מבניהם.⁵⁸ כך, עובד שחי ברמת חיים גבוהה בהתאם לשכר שהוא מרוויח, לא זכאי להפרשה פנסיונית שמשקפת את רמת חייו הנוכחית. אולם, בהסכם בין המעסיק לבין העובד, הצדדים יכולים להסכים על "שכר קובע" גבוה יותר מהשכר הממוצע, וכך ההפרשה לפנסיה תיעשה לפי השכר הקובע שנקבע בהסכם.

בסעיף 6(ב),⁵⁹ נקבע שהשכר המבוטח של העובד לצורך ביצוע ההפרשות הינו: שכרו הבסיסי (ברוטו), ובנוסף רכיבי שכר שמהווים תחליף לשכר היסוד. הסעיף מפנה לתקנות פיצוי פיטורים,⁶⁰ באשר לשאלת מהם רכיבי השכר המשולם לעובד לצורך קביעת השכר המבוטח ממנו יש להפריש לפנסיה. למשל, ימי מחלה, דמי חופשה, תשלום עבור היעדרות מהעבודה (עקב בדיקות הריון), ימי אבל ודמי חגים. בפסיקה נקבע שבהתאם לסעיף 9 לתקנות פיצוי פיטורים,⁶¹ יש לראות בעמלת מכירות חלק משכר העבודה לצורך חישוב פיצויי פיטורים ומכאן לצורך ביצוע הפרשות פנסיוניות. עם זאת, השכר הבסיסי אינו כולל בונוסים.⁶²

ניתן להגיע למספר מסקנות, מהסעיפים המוצגים לעיל:

1. ביטוח פנסיוני, כאפיק חיסכון פנסיוני שמחייב את העובד והמעסיק כאחד, הינו אמצעי חדש יחסית (כאמור משנת 2008, עת כניסתו לתוקף של צו ההרחבה). על אף שצו ההרחבה נותן מענים להיבטים שונים (כמוסבר), בהיבטים מסוימים של החיסכון הפנסיוני – חסרה בו התייחסות ייחודית ורלוונטית למוכרנים: כך – **ובעיקר** – הצורך לכלול בונוסים, במסגרת

⁵⁴ ס' 4א(7), ש.ם. ראו גם: אסי מסינג "פנסיה חובה" חוקים ט 121, 160 (2017).
⁵⁵ הכוונה, כך נראה, לעבודת נוער. הגיל המינימאלי להעסקת נוער, הוא 15 שנה, ובמקרים מסוימים בלבד 14 שנה – וכל זאת בהתקיים התנאים המנויים בחוק. ראו: חוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953, ולעניין זה במיוחד: פרק ראשון ("מבוא"); פרק שני ("גיל עבודה ועבודות אסורות").

⁵⁶ ס' 5 לצו ההרחבה 2011, לעיל ה"ש 48.

⁵⁷ ס' 6, ש.ם.

⁵⁸ ס' 6(ג), ש.ם.

⁵⁹ ס' 6(ב), ש.ם.

⁶⁰ תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964 (להלן: "תקנות פיצוי פיטורים").

⁶¹ סעי' 9, לתקנות פיצוי פיטורים.

⁶² ע"ע 300048/98 עובדיה סימן נ' הסתור בע"מ, 3-4 (2002).

- ההפרשה לפנסיה. בנוסף, אין התייחסות לכך שעובדים רבים אשר מרוויחים מעל הממוצע, ומקיימים רמת חיים בהתאם, יגיעו לגיל הפנסיה כאשר היא אינה משקפת את רמת חייהם עד כה. זאת בעקבות תקרת השכר המבוטח (השכר הממוצע במשק) הקבוע בצו ההרחבה.
2. כאמור, לפי צו ההרחבה 2016,⁶³ הועלו שיעורי ההפרשה מצד העובד ל-6%. נראה שכוונת המחוקק לאזן בין הצורך ביצירת פנסיה ראויה לאזרחים בגיל פרישה, לבין הרצון שלא להתערב בצורה רחבה, ביחסים שבין המעסיק לעובד, ואף בבחירתו של העובד כיצד לנהוג בכספו.⁶⁴ אכן, ישנה (כאמור) עלייה הדרגתית בשיעור ההפרשות לפנסיה, לאורך השנים. עם זאת, גם כיום, שיעור ההפרשות נמוך יחסית, ואינו הולם (לדעתנו) את תכלית הביטוח הפנסיוני – תכלית שמצדיקה התערבות מדינתית, בדמות חיוב העובד להפרשה גבוהה יותר: כך יוכל ליהנות מחיסכון פנסיוני ראוי לעת זקנתו, ולהימנע מלהיות לנטל על הקופה הציבורית (ככל שהכנסתו הפנסיונית אינה מאפשרת תנאי מחייה נאותים). לכן, ככל שהצו אינו קובע הפרשות סף גבוהות יותר – הן מהעובד והן מהמעסיק, לקרן הפנסיה של העובד – קשה להניח שעובד סביר ידאג להפרשות גבוהות בעצמו.
3. עם זאת, הבחירה הרחבה המוענקת לעובד, מה לעשות בכספו, אינה הולמת (לדעתנו) את תכלית הביטוח הפנסיוני (תכלית שמצדיקה התערבות מדינתית כאמור, בדמות חיוב העובד והמעסיק להפרשה): לאפשר לעובד ליהנות מחיסכון פנסיוני ראוי לעת זקנתו. כך יוכל להבטיח את קיומו בכבוד, ולהימנע מלהיות לנטל על הקופה הציבורית (ככל שהכנסתו הפנסיונית אינה מאפשרת תנאי מחייה נאותים). הרי הנחת המוצא שבעקבותיה ניתן הצו, היא שקיימים פערי כוחות בין העובד למעסיק. לכן, במצב בו הצו אינו קובע תנאי סף שמאפשרים קיום בכבוד, קשה לצפות מהעובד, לדאוג לכך בעצמו.

אכיפה ומיצויו של צו ההרחבה

לאכיפתו של צו ההרחבה, ישנה משמעות רבה מבחינת העובדים והמעסיקים. זאת, כדי לתמרץ את המעסיק לבצע את ההפרשות לפנסיה בהתאם להוראות הצו. כך, אפוא, נמנע מהצו להפוך ל"אות מתה". אכיפת צו ההרחבה בפרט – ודיני העבודה בכלל – נעשית מכוח החוק להגברת אכיפה.⁶⁵ בחוק זה נקבעו מספר מנגנונים לאכיפת הצו. המנגנון הרלוונטי לענייננו הוא **עיצום כספי**: כאשר מעסיק מפר את חובתו להפריש לעובד כספים לביטוח פנסיוני, לפי צו ההרחבה – מפקח העבודה רשאי להטיל עליו עיצום כספי בסך 35,000 ש"ח.⁶⁶ החוק קובע פרוצדורה להטלת העיצום,⁶⁷ ואף מנגנון Shaming ציבורי.⁶⁸

אכן, לחוק יש פוטנציאל להוביל למיצוי ומימוש טובים יותר של זכויות פנסיוניות של עובדים. מכיוון שהחוק מאפשר לפקחי משרד הכלכלה, לערוך בדיקה יזומה (ללא צורך בפנייה לעובד) – הוא

⁶³ לעיל ה"ש 21, והדיון בצמוד לה.

⁶⁴ השו: מסינג **פנסיה חובה**, לעיל ה"ש 54, עמ' 148-149 (2017).

⁶⁵ החוק להגברת אכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011. לדיון נרחב בחוק זה, ראו: מיכאל אטלן ודבורה ספיר-אליעזר "דגשים בחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה – אסדרה מגיבה באמת" **חוקים** ח 119 (2016).

⁶⁶ ס' 5 לחוק הגברת האכיפה, שם. כן ראו: לוריא **מיצוי זכויות פנסיוניות**, לעיל ה"ש 34, בעמוד 192.

⁶⁷ הפרוצדורה כוללת, בין היתר, מתן הודעה על הכוונה להטיל עיצום כספי. ראו: ס' 5 לחוק הגברת האכיפה, שם; לוריא, שם.

⁶⁸ כך, על משרד הכלכלה לפרסם באתר האינטרנט, את שמותיהם של המעסיקים שהוטלו עליהם עיצומים כספיים. ראו: ס' 7 לחוק הגברת האכיפה, שם; לוריא, שם.

בעל פוטנציאל להתגבר על חסמים מתחום דיני העבודה, שמונעים מעובדים להגיש תביעה, על היעדר מימוש זכויות פנסיוניות.⁶⁹

הפגיעה החוקתית באנשי המכירות

כפי שהצגנו בפרק הרקע, צו ההרחבה יצר פגיעה משמעותית באנשי המכירות. לדעתנו, הפגיעה מתבטאת בשני היבטים חוקתיים:

1. פגיעה בזכות לקיום בכבוד – הזכות לקיום בכבוד לא-מעוגנת בחוקי היסוד בדבר זכויות אדם.⁷⁰ עם זאת, היא מהווה זכות נגזרת של הזכות לכבוד, ותזכה להגנה במסגרתה, ככל שהפגיעה בקיום בכבוד קשורה קשר הדוק לכבוד האדם.⁷¹ במסגרת ההגנה על הקיום בכבוד, נפסק שעל המדינה מוטלת חובה להעמיד "רשת מגן", שתאפשר לפרט את המינימום החומרי הדרוש לקיומו, דיוור, תנאי תברואה נסבלים ושירותי בריאות מספקים. נפקות לקביעה זו התקבלה בפסיקה שניתנה לא-מכבר,⁷² בעניין הזכות לחשמל. במשפט הישראלי ניתנה התייחסות לקשר בין הזכות לקיום בכבוד, לחיסכון הפנסיוני:⁷³ כך, בפסיקה⁷⁴ שצוינה בה חשיבות התמריצים לחוסכים לפנסיה (ומתן הטבות מס בהתאם)⁷⁵ – אף הודגש בה הקשר בין הקיום המינימאלי בכבוד, לבין החיסכון הפנסיוני.⁷⁶ אנשי מכירות, שהפרשות לפנסיה שנעשות עבורם נמוכות ביחס לחלק הארי של הכנסתם (שמבוסס על בונוסים) – "ייהנו", בגיל פרישה, מחיסכון פנסיוני דל. כך, עלול להיפגע קיומם המינימלי בכבוד. יתרה מזאת: הם עלולים ליפול כנטל על הקופה הציבורית, מכיוון שהכנסתם הפנסיונית לא-מאפשרת רמת חיים נאותה. מנגד, ניתן לראות אנשי מכירות יכולים לבטח את עצמם, ולהפריש עצמאית בכל חודש סכום נוסף לפנסיה.⁷⁷ כך, לכאורה, ניתן לצמצם ואף למנוע את הפגיעה בזכות לקיום מינימלי בכבוד. נראה שהנחה זו עומדת אף ביסוד הפסיקה,⁷⁸ שהדגישה את חשיבות התמריצים וההטבות לחוסכים. בפועל, מחקרים⁷⁹ מוכיחים שהפרט אינו בהכרח פועל באופן רציונלי, והחלטותיו

⁶⁹ לוריא, שם, עמ' 192-193. על חסמים המונעים מהפרט לממש זכויות פנסיוניות, ראו: לוריא, שם, בעמ' 178-183. בתמצית: יצוין שמדובר בחסמי זמן, ידע ומשאבים כספיים (חסמים שמאפיינים בעיקר אוכלוסיות מוחלשות); חסמים מתחום יחסי העבודה (למשל, פערי הכוחות והתלות של העובד במעסיק); וחסמים קוגניטיביים (למשל, הטיות כהטיית "קוצר הראות", שבמסגרתה עובדים רבים אינם מסוגלים "לראות" ולדמיין את הצרכים להם יזקקו בזקנתם).

⁷⁰ חוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו; חוק-יסוד: חופש העיסוק, ס"ח התשנ"ד 90. שני חוקי היסוד נחקקו בשנת 1992. ⁷¹ בג"ץ 366/03 עמותת מחויבות לשלום וצדק חברתי נ' שר האוצר, ס(3) 464 (2005); בג"ץ 10662/04 חסן נ' המוסד לביטוח לאומי, סה(1) 782 (2012). בפרשת חסן, נפסל לראשונה סעיף חוק, שפגע שלא כדין (כלומר, שלא לפי תנאי פסקת ההגבלה) בזכות לקיום בכבוד. ראו במיוחד: פס' 39-40, 42, 71 לפסק דינה של הנשיאה ביניש

⁷² בג"ץ 4988/19 מוסיסה נ' הרשות לשירותים ציבוריים חשמל (נבו) 20.01.2022.

⁷³ סוגיית הקשר בין קיום בכבוד לחיסכון הפנסיוני, תורחב להלן בפרק הפסיקה.

⁷⁴ בג"ץ 8131/05 לשכת המסחר ת"א/חטיבת קופות הגמל נ' שר האוצר (נבו) 26.12.2005.

⁷⁵ שם, ראו את עיקרי הדברים בחוות דעתה (הקצרה) של הש' ארבל, עמ' 15 לפסק הדין.

⁷⁶ שם, פס' 5 לפסק דינה של הש' נאור (נבו) 26.12.2005.

⁷⁷ אופציה מס' 1 - תוספת עצמאית להפקדה לפנסיה שהינה על חשבון העובד ולא על חשבון המעסיק. ניתן לעשות זאת קיום דרך קרן הפנסיה וללא אישור המעסיק. חוזה העבודה קובע את אחוזי ההפקדה מהמשכורת על-ידי המשכורת ואין מניעה לעשות זאת בצורה עצמאית בכדי להעשיר את קצבת הזקנה האישית מתוך צורך ו/או חשיבה קדימה.

לאופציה נוספת – מס' 2 והיא הטבות המס שהמפקידים באופן עצמאי סכומים לפנסיה זכאים להם (הטבות במס הכנסה בגין הפקדות עצמאיות לביטוח פנסיוני (זכות) – כל-זכות (kolzchut.org.il)). אופציה מס' 3 היא האפשרות שנתונה לעובד לגוון באפיקי השקעות וכך בעצם לחסוך לפנסיה באפיקי חיסכון פנסיוני נוספים, שהם לא הפנסיה, דרך קרנות השתלמות וקופות גמל להשקעה. נתון לבחירתו האישית של כל עובד ועובד. במקומות עבודה ישנם מעסיקים שבוחרים להעניק קרן כזו לעובדיהם מטעמים. (https://www.israelhayom.co.il/mumlazim/article/11174983)

⁷⁸ פרשת חטיבת קופות הגמל, לעיל ה"ש 74-76 והדיון בצמוד לה.

⁷⁹ מיה בר-הלל ואוריאל פרוקצ'יה "כלכלה התנהגותית" הגישה הכלכלית למשפט, בעמ' 72 (אוריאל פרוקצ'יה עורך. 2012).

מבוססות לא-פעם על שיקולים שאינם שיקולי עלות-תועלת. כך בעניינו: הפרט אינו בהכרח חוסך ומבטח את עתידו, באופן שימנע את הפגיעה בזכותו (ה"עתידי" לקיום מינימלי.⁸⁰ בקצרה, נציין שתי הטיות שעשויות להשפיע בענייננו: ראשית, אפקט הבעלות: ההנחה היא שבני אדם מייחסים ערך רב יותר למה שכבר שייך להם \ מצוי בשליטתם.⁸¹ בהשוואה, ניתן להניח שבני אדם יתקשו "להיפרד" מכספם באופן מידי, כדי להבטיח עתיד פנסיוני "רחוק". שנית, ביטחון-יתר בהערכת הסתברויות: האדם הרציונלי מכלכל את צעדיו תוך התחשבות בתוצאות האפשריות של החלטותיו.⁸² בהשוואה, ניתן להניח שסוגיית הפנסיה, על הבנתה המורכבת ו"ריחוקה", עלולה לגרום לעיוותי חשיבה בהערכת הסיכונים והסיכויים בחיסכון העצמאי עבודה. הטיה זו מתקשרת להטיית האופטימיות:⁸³ הנטייה להפריז בסיכויים לצלוח בשלום סיטואציות מורכבות, ובענייננו: את תקופת הפנסיה (כתקופה האחרונה בחייו של אדם) והחיסכון המינימלי הנדרש לקיומה בכבוד. המסקנה, כאמור:⁸⁴ לא זו בלבד שמתבקש צו הרחבה, פטרנליסטי באופיו, שקובע שיעורי סף להפרשות חובה מהעובד ומהמעסיק (לקרן הפנסיה של העובד) – אלא יש להעלות את שיעור ההפרשות; זאת, כי קשה להניח שעובד סביר ידאג להפרשות גבוהות בעצמו.

2. פגיעה בזכות לשוויון – הזכות לשוויון, אף שאינה מעוגנת בחוקי היסוד,⁸⁵ הוכרה כזכות חוקתית אשר נגזרת מכבוד האדם:⁸⁶ כך, היבטים של הזכות לשוויון (כמו הפליה, גם אם אינה כרוכה בהשפלה) שקשורים קשר ענייני הדוק עם כבוד האדם, ייחשבו כחלק מהזכות החוקתית לכבוד.

הפגיעה בהפרשות לפנסיה של אנשי מכירות, פוגעת פגיעה מהותית בשוויון בינם לבין החוסכים האחרים לפנסיה. לכאורה, לא-מתקיימת פגיעה פורמאלית, מכיוון שהשכר המחושב, אצל כל החוסכים, מחושב באופן שוויוני (שכר הבסיס). אך מבחינה מהותית, ישנו פער מובהק בין שכר בסיס של אנשי מכירות, לשכרם של אחרים. המסקנה: לא זו בלבד שמדובר בהפליה, אלא גם בהפליה שיש עימה השפלה ועלולה אף להביא את איש המכירות לחיים בעוני פרישתו, כמוסבר לעיל.

הטבות מס למפרישים לפנסיה באופן עצמאי

כאמור, צו ההרחבה מחייב הפקדה לפנסיה, לפי שכר הבסיס של העובד או השכר הממוצע במשק, לפי הנמוך מבניהם.⁸⁷ עידוד חיסכון פנסיוני יכול להיעשות באפיק נוסף: מתן סובסידיה ממשלתית.⁸⁸ המנגנון המקובל לסובסידיה ממשלתית, בישראל ובעולם, הוא מתן הטבות מס.⁸⁹

⁸⁰ ראו, למשל: טלי חירותי-סובר "חוסכים לפנסיה בכמה חשבונות? ייתכן שתקבלו החלטה לא-רציונאלית לקראת הפרישה" *The Marker*, 28.3.2022, <https://www.themarker.com/career/2022-03-28/ty-article/00000180-5b96-dc4e-a5a9-7ff603610000>

⁸¹ בר-הלל ופרוקצ'יה, לעיל ה"ש 79, בעמ' 86.

⁸² שם, בעמ' 94.

⁸³ שם, בעמ' 100.

⁸⁴ ראו בעמ' 9 לעיל (הערה 2).

⁸⁵ ראו שני חוקי היסוד בדבר זכויות אדם, לעיל ה"ש 70.

⁸⁶ בג"ץ 6427/02 התנועה לאיכות השלטון בישראל נ' הכנסת, סא(1) 619, במיוחד פס' 38-39 לפסק דינו של הנשיא ברק (2006).

⁸⁷ ראו לעיל: סעיף 6(ב) לצו ההרחבה.

⁸⁸ סובסידיה ממשלתית היא מכשיר סיוע, באמצעותו מופחת מחיר המוצר. הסובסידיה, אפוא, משפיעה \ מווסתת את מחיר המוצר, וכך מעודדת את רכישתו. השוו (לעניין התיאור הכללי של מושג זה): נטע משה ואליעזר שוורץ סקירה ראשונית של מנגנונים לתמיכה ממשלתית וסבסוד של מוצרי מזון (הכנסת, מרכז מחקר ומידע, 2022).

⁸⁹ מסינג פנסיה חובה, לעיל ה"ש 54, בעמ' 150.

ההטבות ניתנות לעובדים שמפקידים באופן עצמאי לחיסכון הפנסיוני – בין כשכירים ובין כעצמאים.⁹⁰ ההטבות בשל ההפקדה העצמאית, יכולות להינתן כזיכוי (כלומר, הפחתת שיעור המס שיש לשלם)⁹¹ או כניכוי (כלומר, הפחתת ההכנסה החייבת בתשלום).⁹²

הבעיה מתעוררת לגבי בעלי הכנסות נמוכות, שלא משלמים מס או משלמים מס בשיעור נמוך. בעלי הכנסות אלו, אינם נהנים מהטבות המס. זאת, מכיוון שההטבות חלות רק על מי שמחויב בתשלום מס הכנסה.⁹³ לכן, דווקא אלו שיש לעודד במיוחד לחסוך לגיל פרישה – נהנים פחות מהטבות שיכולות לתמרץ חיסכון זה. מסקנה אפשרית: אמנם, בעלי הכנסות נמוכות, שאינם משלמים מס \ משלמים מס בשיעור נמוך, יכולים להפריש סכומים לפנסיה באופן עצמאי. אולם, בהיעדר הטבת מס (כזיכוי \ ניכוי) – ייתכן שאין להם כל תמריץ ממשי לעשות זאת. לכן, כדי לקדם הפרשה פנסיונית, יש ליצור חקיקה שתתמרץ את כלל האוכלוסיה, להפריש לפנסיה. בעניין זה נרחיב בפרק הדיון והמסקנות.

סיכום

בפרק החקיקה סקרנו את המסגרת הנורמטיבית בעניין חובת ביטוח פנסיוני בכלל, והשלכותיה על אנשי מכירות בפרט. כפי שהראינו, צו ההרחבה לביטוח פנסיוני קבע חובת ביטוח פנסיוני מקיף, לכל עובד שאין לו הסדר פנסיוני מיטיב. כן ראינו, שהשכר הקובע לביטוח הפנסיוני, הוא שכר הבסיס של העובד, או השכר הממוצע במשק (לפי הנמוך מבניהם). דנו בכך שהגבלת התקרה לשכר הממוצע במשק, עשויה לפגוע בעובדים שמרוויחים שכר גבוה יותר. הדגשנו, שהשכר המבוטח כולל רכיבים שמהווים תחליף לשכר היסוד (למשל, ימי מחלה ודמי חופשה) – אך אינו כולל בונוסים. בנוסף, הצגנו את הפגיעה החוקתית באנשי מכירות, בשל ההסדר הקיים, שמבטאת בפגיעה בזכות לקיום בכבוד ובזכות לשוויון – שתיהן הוכרו בפסיקה כזכויות בנות מעמד חוקתי. כך (כמוסבר), ההפרשות הנמוכות לפנסיה עלולות שלא לאפשר רמת חיים מינימאלית לאנשי מכירות ועובדים ממגזרים נוספים, לעת זקנתם; להעמיס כנטל על כתפי הציבור ואוצר המדינה; ולפגוע בשוויון המהותי בינם לבין חוסכים אחרים, לנוכח פערי השכר המבוטח הנחסף. בנוסף, דנו בקצרה בחוק להגברת האכיפה בדיני העבודה, ובשני המנגנונים המרכזיים שהוא מייצר, שביכולתם להבטיח מימוש ומיצוי נאותים של ההפרשה הפנסיונית.

5. סקירת הפסיקה

לאחר סקירה מקיפה, מצאנו כי כמעט ואין התייחסות קונקרטית בפסיקה לסוגיה הנידונה במסמך זה. לאור זאת, נפנה לפסיקות בית המשפט שעוסקות בשאלה: האם יש לכלול עמלות ובונוסים בשכר הבסיס לחישוב הזכויות הסוציאליות, בעיקר בהקשר של פיצויי פיטורים.⁹⁴ אומנם ישנה הבחנה מהותית בין הזכות הסוציאלית לפיצויי פיטורים לבין הזכות הסוציאלית להפרשה פנסיונית, אך

⁹⁰ כלומר: הן שכיר והן עצמאי, יכולים להפקיד באופן עצמאי לפנסיה. הכוונה להפקדת סכומים מעבר לאלו שהם מחויבים בהם, לפי צו ההרחבה.

⁹¹ סעיף 45א(ב) לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש].

⁹² סעיף 47, שם.

⁹³ שם.

⁹⁴ ראו: ע"ע 300048/98 עובדיה סימן נ' הסתור בע"מ (26.3.02); דב"ע לא/3-3 רהיטי ירושלים "ריס" בע"מ נ' נסים יוסף (28.3.71); ע"ע 300442/97 יצחק קליין נ' אני. בי. סי יצרני תכשיטים בע"מ (28.2.02).

עם זאת אנו סבורים כי ניתן להקיש מפסיקות העוסקות בפיצויי הפיטורים לאלו העוסקות בהפרשות פנסיוניות. זאת מהסיבה שצו ההרחבה עצמו מפנה לתקנות פיצוי פיטורים,⁹⁵ בעניין רכיבי השכר המבוטח של העובד, לצורך הפרשות פנסיוניות.⁹⁶

בבית הדין הארצי לעבודה, בעניין **עובדיה סימן נ' הסתור**,⁹⁷ נקבע שיש לכלול את העמלה בשכר הקובע לצורך חישוב פיצויי פיטורים. כבוד השופט עמירם מוסיף על כך "אילו היינו מקבלים את טיעונו של בא כוח המשיבה, לפיו אין לכלול עמלות בחישוב השכר הקובע, היינו צריכים להגיע למסקנה, כי מי שמקבל את שכרו אך ורק על בסיס של עמלות, לא יהיה זכאי כלל לפיצוי פיטורים. מסקנה זו היא בלתי סבירה וסותרת את תכלית החוק".⁹⁸ לאור פסיקה זו ניתן להבין שכאשר שכר העובד מהווה תרכובת של סכום קבוע (שכר בסיס) ותוספת מרכיבים משתנים בהתאם למכירות או תפוקת העובד, כלל השכר האמור יהיה מוכר לצורך חישוב השכר הקובע ממנו מפרישים לפנסיה. לדעתנו, מן הראוי לגזור גזרה שווה גם לעניין **הבנוסים**.

מעבר לאמור לעיל, ניתן ללמוד מהפסיקה הנ"ל על חשיבותה של בחינה מהותית של מרכיבי השכר לצורך ההפרשה הפנסיונית. המצב הקיים בו ישנה התעלמות מהבנוסים שהינם חלק ניכר משכרם של אנשי המכירות, מרוקן מתוכן את תכלית צו ההרחבה שהיא לאפשר שמירה על רמת חיים ראוייה גם בגיל פרישה. כך שבדומה למצב בו אדם אינו מקבל פיצויי פיטורים היא אינה סבירה, כך גם אדם שלא יקבל פנסיה בגיל הפרישה. לאור זאת, מצב בו שכר המוכרנים ממנו יופרש לפנסיה לא יכולו בנוסים שמהווים חלק עיקרי משכרו, פוגע פגיעה קשה ברמת חייו של המוכרן היוצא לפנסיה. על כן, יש להקיש מהפסיקה האמורה לעניינו, ולקבוע כי יש לייחד את אנשי המכירות באופן שבו הבנוסים ייחשבו כרכיב שכר שממנו תופרש הפנסיה. בנוסף, בעניין **רוזנברג**, נקבע כי גם אם תוספת השכר אינה משולמת על בסיס קבוע (כגון על בסיס רבעוני), ומגלמת לשיטת הצדדים בונס על הצלחה במכירות (של עובד בדרג ניהולי), אין בכך כדי לפסול אותה מלהיחשב עמלה וכחלק מהשכר הקובע לפנסיה ולפיצויים.⁹⁹ בבית הדין הארצי לעבודה, בעניין **יוסי עזרא**, נקבע כי פרמיות המשולמות על בסיס אחוזים ממחזור המכירות או מן הרווחים הן חלק מהשכר לצורך תשלום פיצויי פיטורים. עוד נקבע שגם פרמיה הדומה במאפייניה לעמלה, היא תוספת שיש להכלילה בחישוב פיצויי הפיטורים וההודעה המוקדמת, גם אם הוגדר אחרת בחוזה העבודה.¹⁰⁰

גם בעניין קצבת האבטלה נדונה סוגיה דומה לעניינו והיא: האם יש לכלול תשרים שמלצר קיבל במסגרת עבודתו במסעדה לצורך חישוב קצבת האבטלה. סוגיה זו נדונה בבית הדין הארצי לעבודה, בעניין **עומרי קיס**,¹⁰¹ לטענת המבקש שכרו התבסס בעיקר על התשר שקיבל מלקוחות המסעדה, ולכן יש לכלול בבסיס חישוב דמי האבטלה שהמבקש זכאי להם את הכנסה זו. בית הדין הרחיב בדבריו על כך שמדובר בסוגיה שנדונה פעמים רבות בערכאות השונות, בהן נקבע כי מתפקידו של המחוקק להסדיר את השאלה כאמור. עם זאת, לאור שתיקתו של המחוקק שנים רבות, ולאור חשיבותה של הסוגיה, בית הדין החליט להסדיר את הסוגיה במסגרת פסק דינו. שם נקבע כי טיפים נחשבים כחלק משכרו של העובד לצורך חישוב קצבת האבטלה וכך גם לצורך תשלומים סוציאליים,

⁹⁵ ס' 1 לתקנות פיצוי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964.

⁹⁶ ס' 6(ג) לצו ההרחבה, לעיל ה"ש 11.

⁹⁷ עניין **עובדיה סימן**, לעיל ה"ש 94.

⁹⁸ שם, בעמ' 7.

⁹⁹ ע"ב 1966/05 (נצרת) **רוזנברג נ' מאביקס בע"מ** (16.10.2007).

¹⁰⁰ ע"ע 170/03 **יוסי עזרא נ' יה"ב פרויקטים ומחשוב** 1991 בע"מ (15.11.2004).

¹⁰¹ עב"ל 44405-10-15 **עומרי קיס נ' הביטוח הלאומי**, 70 (26.3.2018).

כגון הפרשות לפנסיה. הסיבה המרכזית לקביעה שיש לכלול את התשר כחלק מהשכר לצורך תשלומים סוציאליים היא שהם מהווים הכנסה קבועה, שמהווה את מרבית שכרו של העובד.¹⁰² ניתן להקיש מפקס דין זה לענייננו, זאת מהסיבה ששכרם של אנשי מכירות מבוסס באופן קבוע על בונוסים שמהווים חלק משמעותי מהשכר הכולל של המוכרנים. בנוסף, הרציונל שעומד מאחורי מתן התשר למלצר דומה מאוד למתן הבונוסים לאנשי המכירות, הרי המלצר והמוכרן מקבלים את השכר בהתאם לתפוקות שלהם ואיכות עבודתם. לאור זאת, גם את הבונוסים יש לכלול במסגרת החישוב של שכר המבוטח. הרי בסופו של דבר, אי הכללת הבונוסים בשכר הקובע של המוכרן תוביל לאותה תוצאה שאי הכללת התשר בעניין עומרי קיס היתה מובילה.

לסיכום, ניתן ללמוד מהפסיקה המוצגת לעיל, כי בכל הקשור לזכויות סוציאליות, בית המשפט מעמיד את תכלית החקיקה כאבן דרך לפיה יקבע האם יש לכלול רכיב מסוים, בשכר ממנו יחושבו הזכויות הסוציאליות. לדעתנו, מכיוון שעבור המוכרנים הבונוסים מהווים שכר הנובע מתפוקתם, ומהווים חלק ניכר משכרם, יש לכלול אותם בגדר השכר ממנו מחושבת ההפרשה הפנסיונית. בנוסף, ראינו בסקירה המוצגת לעיל, כי בית המשפט, בסוגיה שדנה בפיצוי פיטורים, שם דגש על המאפיינים של התגמול שהעובד מקבל. כך שגם כאשר המעסיק הגדיר את התגמול כבונוס, עדיין אם מאפייניו דומים לעמלות (תגמול הנובע ישירות מתפוקת העובד) הן ייחשבו כעמלות לצורך חישוב הזכויות הסוציאליות.

6. משפט משווה

בפרק זה נסקור את האופן בו מוסדרות זכויות הפנסיה של עובדים במדינות שונות בעולם. כחלק מסקירה זו נבחן את המדיניות באותן ארצות, האם קיימת חובה על המעסיק להפריש פנסיה לעובדים; אילו תוכניות פנסיה קיימות; כיצד מתבצעת ההפרשה לחיסכון בפנסיה; מי זכאי לה ומה המענה של המערכת הפנסיונית לאזרחים שמשכורתם החודשית בנויה מעמלות ובונוסים. המדינות שנבחן בפרק זה: בריטניה, אוסטרליה, צרפת וקנדה. לאחר סקירה רחבה, בחרנו להתייחס ולדגום מדינות אלו, מכיוון שאצלן קיימות מערכות פנסיה מתקדמות.

בעשורים האחרונים מתמודדות המדינות המפותחות עם משבר במערכת הפנסיה, המתבטא בקשיי מימוש הפנסיה לזכאים, ובגירעונות בקרנות הפנסיה. המצב נובע מכך שתוחלת החיים עלתה, כך שהפנסיה שצברו מיועדת למס' שנים שאינו תואם את תוחלת חייהם בעידן המודרני, ולכן המדינה נדרשת להוציא כספים נוספים מהקופה הציבורית לקצבאות זקנה. כתוצאה מכך וכתוצאה משיעורם הגבוה של האזרחים המבוגרים מקשה על המדינות לכלכל את תוכניות הפנסיה.¹⁰³ לפי מדינות ה-OECD כיום אדם חי בממוצע 19 שנים לאחר שיצא לפנסיה.¹⁰⁴ הגידול בתוחלת החיים, ללא שינוי בזכויות המבוטחים או בגובה תשלומיהם לקרנות, העמיק את הגרעון על מערכות פנסיה רבות בעולם.¹⁰⁵

¹⁰² שם, בעמ' 67.

¹⁰³ 2021 OECD and G20 Indicators, Pensions at a Glance

https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/pensions-at-a-glance-2021_ca401ebd-en

¹⁰⁴ שם.

¹⁰⁵ AVERTING THE OLD AGE CRISIS: POLICIES TO PROTECT THE OLD AND PROMOTE GROWTH, ESTELLE JAMES (WORLD BANK, 1994).

ברוב המדינות המפותחות בעולם מערכת הפנסיה בנויה על יסוד שלושה רבדים, המתקיימים בד בבד. רובד ראשון אשר מנוהל על ידי הביטוח הסוציאלי (בדומה לביטוח הלאומי בישראל) ומבטיח פנסיה בסיסית לכל תושב; רובד שני הינו "פנסיה תעסוקתית", אשר מעניק פנסיה ביחס לשכר/הכנסה, וזאת בכדי לאפשר רמת חיים דומה לזו שהייתה לפני הפרישה מעבודה; רובד שלישי הינו "פנסיה פרטית", מדובר בחסכון וביטוח ביוזמת הפרט, שיהוו תוספת הכנסה לאחר גיל הפרישה.¹⁰⁶

בריטניה

בנובמבר 2018, גיל הפרישה לגברים ונשים עמד על 65 שנה. כיום, קיימת מגמת עליה בגיל הפרישה ותלות בתאריך בו נולד האזרח. הצפי הינו כי עד שנת 2028 גיל הפרישה לפנסיה יגיע ל-67, בהתאם לשינויים המתרחשים כאשר המרכזי בהם הינו שינוי בתוחלת החיים.¹⁰⁷

בבריטניה קיימת פנסיה בסיסית, אשר מבוססת על מספר שנות תושבות או מספר שנות עבודה. כלומר, היא אינה תלויה בהכנסות. בריטניה הייתה אחת מהמדינות הראשונות בעולם אשר פיתחו הסדרי פנסיה פרטית, והחל משנת 1980 החלה בהפחתה שיטתית של פנסיה ציבורית הניתנת מטעם המדינה לטובת הגדלת הפנסיה הפרטית.¹⁰⁸

הרובד הראשון הינו פנסיה אוניברסלית: (פנסיה בסיסית), המכונה גם קצבת זקנה, אשר מסופקת על-ידי המדינה PSP,¹⁰⁹ במסגרתה עובדים בבריטניה מפרישים לביטוח הלאומי 137.60 פאונד לשבוע,¹¹⁰ ורוכשים זכאות לפנסיה הבסיסית המלאה של המדינה.¹¹¹ כל גבר בגיל 67 ומעלה ואישה בגיל 65 ומעלה, בעלי ותק של 10 שנים לפחות בהפרשות לביטוח הסוציאלי של בריטניה, זכאים לקצבת זקנה. גובה הקצבה תלוי במספר שנות ההפרשה לביטוח הלאומי במהלך חייו של מקבל הקצבה, בהתאם להכנסה החודשית שלו.¹¹²

הרובד השני הינו פנסיה תעסוקתית: על פי החוק המעסיק מחויב להפריש פנסיה ממשכורת העובד. נכון לאפריל 2019, העובד מפריש 5% ממשכורתו והמעסיק מחויב להפריש מינימום 3% ממשכורת העובד. אחוז ההפרשה יכול להיות גבוה יותר בהתאם לתוכנית פנסיה שהעובד סגר מראש. **סך ההכנסה החודשית של העובד מורכב ממשכורת, בונוסים, עמלות, שעות נוספות ומענקי לידה.** קיימת הגבלה על הסכום ממנו ניתן להפריש את הפנסיה. כיום, ההגבלה נעה בין 6,040 ליש"ט ל-50,270 ליש"ט.¹¹³

¹⁰⁶ שם.

¹⁰⁷ STATE PENSION, AGE UK (Updated: January 04 2022) <https://www.ageuk.org.uk/information-advice/money-legal/pensions/state-pension/changes-to-state-pension-age>

¹⁰⁸ DAVID BLAKE, Pension Schemes and Pension Funds in the United Kingdom (Oxford University Press) June 5, 2003.

¹⁰⁹ PSB - Pension State Basic

¹¹⁰ Contribution Insurance National I

¹¹¹ . The basic state of pension, GOV.UK, <https://www.gov.uk/state-pension/what-youll-get>

¹¹² Proposed new timetable for State Pension age increases, GOV.UK (published 19 July 2017)

¹¹³ <https://www.gov.uk/government/news/proposed-new-timetable-for-state-pension-age-increases>
Workplace pensions, GOV.UK, <https://www.gov.uk/workplace-pensions/what-you-your-employer-and-the-government-pay>

הרובד השלישי הינו פנסיה פרטית: החוק אינו מחייב בפנסיה זו, והשימוש בה ניתן לבחירתו של האזרח. כל אזרח בריטי בוחר כמה להפריש לחברת הפנסיה אותה בחר. החברה הפנסיונית משקיעה את כספיו בהשקעה שיש בה סיכון, כך שהוא יכול להגדיל את סכומו אך גם להפסידו.¹¹⁴

לסיכום, בהתאם לחוק, בבריטניה קיימת חובה למעסיק להפריש אחוז מסוים מתוך המשכורת החודשית של העובד. משכורת זו כוללת בתוכה בונוסים, עמלות, שעות נוספות ועוד. אולם, ישנה הגבלה על הסכום ממנו מפרישים את הפנסיה. היתרון במערכת הפנסיה היא ליצור רשת ביטחון עתידית עבור העובדים, ביניהם גם עובדים שמשכורתם על בסיס בונוסים.

אוסטרליה

הרובד הראשון הינו קצבת זקנה: Age pension היא קצבה לאזרחי אוסטרליה החיים בה לכל הפחות 10 שנים באופן קבוע, בני 65 ומעלה, ובכפוף לעמידתם במבחן הכנסות ושווי נכסים.¹¹⁵ אוסטרליה משלמת לבני 65 ומעלה קצבת זקנה המבוססת, בעיקרה, על מבחן הכנסות ושווי נכסים. קרי, קצבה סלקטיבית ולא אוניברסאלית.

ב-1 ביולי 2021 עלה גיל הקצבה ל-66 שנים ו-6 חודשים עבור אנשים שנולדו מ-1 ביולי 1955 ועד 31 בדצמבר 1956, כולל. ב-1 ליולי 2023 גיל הפרישה יעלה ל-67 עבור נשים וגברים כאחד.¹¹⁶

קצבת זקנה מכונה גם "פנסיה הממלכתית", והיא מעין רשת ביטחון לאזרחי המדינה, בדומה לקצבת זקנה שניתנת ע"י ביטוח לאומי בישראל. באוסטרליה לעומת ישראל או בריטניה, האזרח לא מפריש ממשכורתו לביטוח הלאומי, תשלומים אלו ממומנים על ידי המדינה מהכנסות ממסים כלליים. כל אזרח אוסטרלי זכאי לקצבת זקנה אחידה של כ-4,800 שקל לחודש ליחיד, ו-7,200 שקל לחודש לזוג. אם הביטוח הלאומי הוא הכנסתו היחידה של הגמלאי, ניתן להגיש בקשה לתוספות.¹¹⁷

הרובד השני הינו פנסיה תעסוקתית (נקרא גם חיסכון פרטי): זהו חיסכון שנוצר על ידי הפרשות החובה לכל אזרח אוסטרלי בתוכנית צבירה ("Superannuation Guarantee") זאת בדומה לתוכניות הצבירה הישראליות שבהן העובד והמעביד מפרישים לקרן הפנסיה. באוסטרליה העובד אינו מחויב להפריש בעצמו, אלא התשלום יוצא מהמעסיק. מעבר לכך התשלום לפנסיה אינו חלק מהשכר החודשי אלא יוצא כתשלום בנוסף לשכר החודשי. הכסף מופרש לפחות אחת לרבעון, ומועבר לאחת הקרנות המאושרות על-ידי הרשות לניירות ערך באוסטרליה.¹¹⁸

נכון לשנת 2021, מעסיקים מחויבים להפריש מינימום 10% (SG - Super guarantee) ממשכורת עובדיהם לטובת הפנסיה, וסכום זה אף עתיד לעלות ל-12% בשנת 2025. חישוב הפרשת מינימום 10% לחיסכון פנסיה, יוצא מה-OTE - Ordinary Time Earning, **שהינו הסכום שהמעסיק**

¹¹⁴ The basic state of pension, לעיל ה"ש 111.

¹¹⁵ Income test for pensions, AUSTRALIA GOVERNMENT, <https://www.servicessaustralia.gov.au/income-test-for-pensions>.

¹¹⁶ Pension System in Australia, PENSION FUONDS ONLINE, <https://www.pensionfundsonline.co.uk/>.

¹¹⁷ הדס שפר, "המודל הפנסיוני של אוסטרליה כמשל: האוסטרלים גם חוסכים טוב יותר", **כלכליסט** (13.03.2022).

¹¹⁸ Pension System in Australia, PENSION FUONDS ONLINE, <https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/australia>

משלם לעובדים שלו עבור שעות העבודה שלהם, אשר כולל בתוכו עמלות ובונוסים.¹¹⁹ בהגיעם לגיל הפנסיה, רשאים המבוטחים לפתוח ולהשתמש בחיסכון הפנסיה שלהם.

הפקדות חובה אלו שחלות על המעסיק מוסדרות באמצעות חוק ערבות הפנסיה משנת 1992 Superannuation Industry (Supervision) Act 1993 (SIS).¹²⁰ חוק ענף הפנסיה (פיקוח) קובע את כל הכללים שקרן פנסיה צריכה לעמוד בהם. הכללים מכסים תחומים כלליים הנוגעים לנאמן, השקעות, ניהול, חשבונות וניהול קרנות, פניות ותלונות.¹²¹

הרובד השלישי הינו פנסיה פרטית (נקרא גם חסכונות אישיים): חסכונות אלו מופקדים בקרן הפנסיה או בתוכניות השקעה אחרות. מדובר בצבירת כספים בקרנות השתלמות ובתוכניות ביטוח או תוכניות פרטיות, כהשלמה לחסכונות הפנסיוניים. העובד כלל לא חייב לעשות כן, אך אם הוא חפץ בכך, הוא זוכה להקלות מס מהמדינה.¹²²

לסיכום, בהתאם לחוק, באוסטרליה קיימת חובה למעסיק להפריש אחוז מסוים מתוך המשכורת החודשית של העובד, זאת ללא קשר להפרשה של העובד עצמו. המשכורת ממנה תופרש הפנסיה כוללת בתוכה בונוסים, עמלות, שעות נוספות ועוד. המטרה במערכת הפנסיה היא ליצור רשת ביטחון עתידית עבור העובדים, ביניהם גם עובדים שמשכורתם על בסיס בונוסים. ניתן לראות זאת בא לידי ביטוי בקצבת זקנה שהמדינה מעניקה לאזרח המשולמת מכספי המיסים.

צרפת

בצרפת גיל הפרישה המינימלי הינו 62 שנה עבור נשים וגברים אשר נולדו לאחר 1955.¹²³ על מנת לצאת לפנסיה בגיל 62 שנה, על האזרחים לעבוד כ-10 שנים מצטברות, כלומר כ-40 רבעי שנה.¹²⁴ נכון לשנת 2020 על פי אתר "STATISTA", כ-6,538,514 גברים וכ-8,212,174 נשים פרשו ממעגל העבודה ויצאו לפנסיה.¹²⁵

מערך הפנסיה בצרפת פועל באמצעות שלושה רבדים:¹²⁶

הרובד ראשון הינו מערך הפנסיה המדינית - French state pension: מעסיקים ועובדים מחויבים להפריש למערך פנסיה זו דרך הקרן- social security contributions.¹²⁷ עבור אלו שנולדו לאחר שנת 1953, סכום הפנסיה המינימלי אותו חייב להפריש הינו 37.5% מהשכר. לאזרחים מתאפשר

¹¹⁹ Super guarantee Contributions at 10%, INDUSTRY SUPER FUNDS, <https://www.industrysuper.com/understand-super/super-guarantee-calculator>

¹²⁰ <https://www.legislation.gov.au/Details/C1908A00017>

¹²¹ Superannuation Industry (Supervision) Act 1993

¹²² Federal Register of Legislation, <https://www.legislation.gov.au/Details/C2017C00052>

¹²³ הדס שפר, המודל הפנסיוני של אוסטרליה כמשל: האוסטרלים גם חוסכים טוב יותר, **כלכליסט**

<https://www.calcalist.co.il/money/articles/0,7340,L-3562059,00.html>

¹²⁴ The French Social Security System, CLEISS (2022)

https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_3.html

¹²⁵ A guide to the French pension system, EXPATICA (03/11/2021)

[/HTTPS://WWW.EXPATICA.COM/FR/FINANCE/RETIREMENT/FRENCH-PENSION-830117](https://www.expatica.com/fr/finance/retirement/french-pension-830117)

¹²⁶ total number of pensioners under the general pension plan in France from 2001 to 2020, by gender,

STATISTA (2020) [HTTPS://WWW.STATISTA.COM/STATISTICS/949679/GENERAL-PLAN-PENSIONERS-BY-](https://www.statista.com/statistics/949679/general-plan-pensioners-by-gender-france)

[/GENDER-FRANCE](https://www.statista.com/statistics/949679/general-plan-pensioners-by-gender-france)

¹²⁷ The French Social Security System, לעיל ה"ש 123.

¹²⁷ Zorica Lončar, State pension in France: Complete guide, WISE (19/04/2021)

<https://wise.com/gb/blog/state-pension-in-france>

להפריש עד כ-50% משכרם הממוצע לפנסיה, כאשר ישנה הגבלה עד לסכום של €39,739. החל משנת 2012, על פנסיונרים לעבוד לפחות כ-42 שנים על מנת שיהיו זכאים למשך את כלל הפנסיה המדינית אשר מגיעה להם. משיכה של הפנסיה לפני תתאפשר בנסיבות מיוחדות כגון, מצב רפואי. משך התעסוקה הנדרש לקבלת פנסיה מדינית מלאה צפוי לעלות לכ-43 שנות עבודה עד שנת 2035.¹²⁸

הרובד השני הינו פנסיה תעסוקתית - compulsory supplementary pension: בצרפת מוטלת חובה על העובדים להפריש לקרן פנסיה זו. מטרת התוכנית היא להשלים את קצבת המדינה ולהגדיל את ההכנסה של הגמלאים. ההפרשות הכספיות במערך זה פועלות על פי שיטת pay as you go – העובדים בהתאם להכנסותיהם, מפרישים כסף לקופה מדינית אשר מטרתה מימון מערך הפנסיה. כלומר, הפנסיה המופרשת אינה פרטית ודור הגמלאים מתבסס על כסף המופרש על ידי הדור העובד.¹²⁹ חישוב הפנסיה במערך זה נעשה באמצעות "שיטת הנקודות", ולפיה כל עובד צובר "נקודות" על סמך הכנסותיו החודשיות הכוללות ב**ונוסים ועמלות, וההפרשות פנסיוניות נוספות**. לאחר הגעת העובדים לגילאי פרישה, נקודות אלו מוכפלות בערכן המשתנה מידי שנה, וכך נקבע הסכום אותו יקבלו.¹³⁰ נכון לינואר 2021 ערך "נקודה" שווה ל-€1.2714.¹³¹

רובד השלישי הינו פנסיה פרטית - Voluntary private pensions: פנסיה אשר מופרשת מטעם החברה בה מועסק העובד במטרה לתמוך ולהתכונן לחיי הפרישה. לעובדים ישנה בחירה האם לקחת חלק בתוכנית פנסיה זאת וסכום ההפקדה המינימלי החודשי הינו 50 יורו.¹³² פנסיה זו מעניקה לאזרחי צרפת את הבחירה האם להפריש ואיזה סכום כל חודש, על מנת לשפר באופן עצמאי את איכות חייהם בעת הפרישה לגמלאות. הבוחרים להפריש לקרן פרטית נהנים מתמריצים שונים המשתנים לאורך השנים, כדוגמת זיכוי מס הכנסה של עד 10% מסך ההכנסות.¹³³

לסיכום, מערך הפנסיה בצרפת מאפשר להפריש לפנסיה באמצעות דרכים שונות, כך שלאזרחים יתאפשר להתאים בין רמת חייהם במהלך שנות התעסוקה לבין חייהם בעת פרישה. הפנסיה הפרטית בפרט, מאפשרת לאזרחי צרפת לדאוג באופן עצמאי לחייהם כגמלאים. כך גם אנשי מכירות בצרפת יכולים להתאים את רמת הכנסותיהם להפרשותיהם לפנסיה.

קנדה

בקנדה גיל הפרישה ההתחלתי (למעט חריגים) הינו גיל 60, כאשר ישנה אפשרות לפרוש בגיל מאוחר יותר. נכון לשנת 2021 גיל הפרישה הממוצע בקנדה הוא 64.4.¹³⁴

מערך הפנסיה בקנדה:

מערך הפנסיה בקנדה כולל בתוכו שלושה רבדים למימון חיי הפרישה בקנדה:

¹²⁸ *guide to the French pension system*, לעיל ה"ש 124.

¹²⁹ שם.

¹³⁰ אלכסנדר זבלוצקי ויניב ריינגוורץ "גובה קצבאות הזקנה וגיל הפרישה בישראל ובמדינות OECD" מאירס ג'וינט

¹³¹ <https://din-online.info/pdf/mb125.pdf> (2021) 1, 21-821, דמ-קטלוג:

¹³² <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1110&langId=en&intPageId=4539>

¹³³ *guide to the French pension system*, לעיל ה"ש 124.

¹³⁴ שם.

¹³⁴ *Retirement age by class of worker, annual*, STATISTICS CANADA (07/01/2022)

<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1410006001>

1. OAS (פנסיה מדינית – קצבת זקנה): כל אזרח קנדי החל מגיל 65 מקבל מענק כספי מה-OAS-old age security.¹³⁵ סכום הכסף אותו מקבלים מה-OAS נקבע על סמך הפרמטרים שלהלן: תקופת מחייה בקנדה, משכורת לפי תלושי שכר והכנסה כללית. **חישוב השכר לפי מפרישים פנסיה כולל בתוכו בונוסים, טיפים ומענקים נוספים אשר קיבל העובד במהלך השנה.**¹³⁶ הסכום המקסימלי אותו ניתן להפריש עבור אזרח עומד על כ-129,260 דולר קנדי בשנה נכון לשנת 2021, כאשר ישנה אפשרות לבקש הגדלה במקרים חריגים.¹³⁷
2. CPP (פנסיה תעסוקתית): מערך הפנסיה הקנדי מכונה Canada pension plan -CPP. ה-CPP מורכב מהפרשה חודשית, עליה משלמים מס והיא מהווה רק חלק מהקצבה אותה אזרחי קנדה יקבלו בעת פרישה. על מנת לקבל הפרשות מקרן פנסיה זו ישנם שני תנאים מצטברים שצריך לעמוד בהם: הראשון הינו עמידה בתנאי גיל המינימום – גיל 60, והשני הינו ביצוע הפרשות לקרן פנסיה זו לפני הפרישה.¹³⁸ כל אזרח מעל גיל 18 אשר עובד בקנדה מחוץ לגבולות Quebec ומרוויח מעל ל-3,500\$ בשנה, חייב על פי חוק להפריש ל-CPP.¹³⁹ ההפרשות ל-CPP תלויות בהכנסה החודשית של כל עובד ומהוות 11.4% מסך ההכנסה החודשית, כאשר על המעביד החובה להפריש חצי מהסכום הנדרש. כלומר, העובד מחויב להפריש כ-5.25% מהכנסותיו ל-PCC. על עצמאים מוטלת החובה לשלם את מלוא סכום ההפרשה הפנסיונית בעצמם. הסכום המקסימלי אותו ניתן להפריש ל-CPP בחודש הינו \$7,000, נכון לשנת 2022 הסכום המקסימלי אותו ניתן להפריש ל-CPP בשנה הינו \$64,900. אזרחי קנדה בהגיעם לגיל פרישה ובתנאי שהם זכאים למימוש הפנסיה אותה צברו, יקבלו את קצבת הפרישה מטעם ה-CPP לשארית חייהם.¹⁴⁰
3. חסכונות פרטיים והמשך תעסוקה בזמן קבלת הפנסיה: אמצעי נוסף להכנסה בעת פרישה מבוסס על חסכונות פרטיים. אין חובת הפרשה לחסכונות אלו וישנה אפשרות להמשיך לעבוד גם בעת פרישה במקביל לקבלת דמי פנסיה.¹⁴¹ כחלק ממערך זה ישנה הקרן - Voluntary Retirement Savings Plan (VRSP). המעסיקים יכולים לבחור האם להפריש לקרן פנסיה נוספת במטרה לעזור לעובדיהם לקבל הכנסות גבוהות יותר בעת פרישה. סכום הכסף אשר מופרש נקבע על ידי העובד והמעביד יחד.¹⁴²

¹³⁵ *The CPP retirement pension: How it works*, GOVERNMENT OF CANADA (12/08/2021) <https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions/cpp/cpp-benefit/more-information/video-how-works.html>

¹³⁶ *Pensionable and insurable earnings*, GOVERNMENT OF CANADA (22/07/2019) <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/canada-pension-plan-cpp-employment-insurance-ei-rulings/cpp-ei-explained/canada-pension-plan-employment-insurance-explained-10.html>

¹³⁷ *What is Old Age Security?* CANADA LIFE (2021) <https://www.canadalife.com/investing-saving/retirement/pension-plans/old-age-security-oas.html>

¹³⁸ *CPP Retirement pension*, GOVERNMENT OF CANADA (04/04/2022) [HTTPS://WWW.CANADA.CA/EN/SERVICES/BENEFITS/PUBLICPENSIONS/ CPP.HTML](https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions/cpp.html)

¹³⁹ *Contributions to the Canada Pension Plan*, GOVERNMENT OF CANADA (09/12/2021) <https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions/cpp/contributions.html>

¹⁴⁰ ש.ם.

¹⁴¹ *The CPP retirement pension*, לעיל הי"ש 135.

¹⁴² *Voluntary Retirement Savings Plan (VRSP)*, CANADA LIFE (2021) <https://www.canadalife.com/investing-saving/retirement/pension-plans/voluntary-retirement-savings-plan-vrsp.html>

אנשי מכירות בקנדה יכולים להפריש לקרן פנסיה פרטית, בנוסף למה שמופרש להם לפנסיית החובה. בכך מתאפשר לאנשי מכירות לצמצם את הפערים בין ההפרשה שאליה הם מחויבים, המבוססת על שכר הבסיס, ובין ההפרשה הפרטית שמבוססת על הכנסותיהם הכלליות.

סיכום: לאחר עיון ומחקר של מערכות פנסיה שונות במדינות ה-OECD, נוכחנו לדעת כי למערכי הפנסיה במדינות בריטניה, אוסטרליה, צרפת וקנדה יש קווי דמיון רבים. מערכי הפנסיה במדינות אלו מושתתות על שלושה רבדים: (1) קצבאות מטעם המדינה שניתנות לעת זקנה עבור אזרחים; (2) הפרשות חובה לפנסיה במסגרת שכר העבודה של העובד; (3) הפרשות וולונטריות מחסכוניות פרטיים. הפרשות וולונטריות בחלק מהמדינות מלוות בתמריצים כדוגמת הטבות מס שונות שמטרתן לעודד אזרחים לדאוג לרווחת חייהם בעת פרישה ולהעלות את המודעות בנושאי ההפרשות לפנסיה. במדינות אלו, בונוסים של אנשי מכירות נכללים בשכר ממנו מופרשת הפנסיה, זאת בניגוד למצב בישראל. כתוצאה מכך, אנשי מכירות אינם נהנים מהפרשות פנסיוניות אשר משקפות את הכנסותיהם. קרן פנסיה פרטית כפי שסקרנו, מאפשרת לכל אזרח ללא הבדלי תעסוקה, גיל, מעמד ומצב כלכלי, להפריש סכומים נוספים לפנסיה שלו בהתאם להכנסותיו והוצאותיו.

7. דיון והמלצות

לאחר סקירה מעמיקה שערכנו בנושא, ברצוננו להמליץ על מספר פתרונות אפשריים, שיכולים לתת מענה לפערים בין הפרשות הפנסיה וההכנסה הכוללת בקרב אנשי מכירות:

❖ הכללת הבונוסים בשכר הקבוע ממנו מפרישים לפנסיה – יש להכליל את הבונוסים כחלק משכר המבוטח לפיו מפרישים לפנסיה. לאור הבחינה המוצגת לעיל של ההפרשות לפנסיה במדינות מפותחות שונות בעולם, נוכחנו לדעת כי קיימים מערכי פנסיה אשר מחייבים את המעסיק להפריש מהמשכורת החודשית אשר כוללת בתוכה את הבונוסים, העמלות, שעות נוספות ועוד. זאת, בניגוד לשיטה הנוהגת בישראל שהינה: הפרשת כספים לחיסכון הפנסיוני על ידי המעסיק, רק משכר הבסיס ומרכיבים נוספים שאינם כוללים את הבונוסים. כאמור, עיקר שכרם של המוכרנים מתבסס על הבונוסים. אנו סבורים כי שינוי החקיקה ודרישה מהמעסיקים להפריש כספים ממשכורת עובדיהם אשר מבוססת על בונוסים הינה דרישה שיוויונית. מכיוון שאין הבדל מהותי בין עובד שמרוויח בחודש סכום מסוים, לאיש מכירות שמרוויח את אותו סכום בדיוק. ההבדל היחידי ביניהם הוא שהשכר של המוכרן מורכב ברובו מבונוסים.

החיסרון הגלום בפתרון זה הינו החלת הדרישה על עובדים מסקטורים אחרים במשק ששכרם אינו מבוסס על בונוסים, להפריש לפנסיה מהבונוסים שניתנים להם. בנוסף, הפתרון עלול לפגוע בגובה העמלות והבונוסים שהעובד יקבל, מכיון ששינוי זה יטיל על המעסיק הוצאות שכר נוספות. מעבר לפגיעה הפרטנית באנשי המכירות, הפתרון עלול ליצור פגיעה במגזרים נוספים, מכיון שהפתרון יהווה תמריץ שלילי למעסיקים לתת בונוסים כלליים לעובדיהם.

❖ הגדרה מובחנת בחוק של "עמלה" ו"בונוס" – כאמור, בונוסים אינם נכללים במסגרת מרכיבי השכר לצורך חישוב פנסיה ופיצויי פיטורים. כפי שהצגנו לעיל, מעסיקים מנצלים זאת כדי להימנע מהפרשה פנסיונית נוספת, ע"י הגדרת העמלות כבונוסים בתלוש שכר. המלצתנו היא

להגדיר בחוק הן את המושג "עמלה" והן את המושג "בונוס", ובכך להימנע ממצב בו מעסיקים מנצלים את הלקונה הקיימת כדי להכניס את כל התגמולים שניתנים לעובד תחת המושג "בונוס". לדעתנו, ניתן ללמוד על הבחנה רצויה מפסיקת בית הדין הארצי,¹⁴³ לפיה נקבע ש"עמלה" תוגדר כתשלום ששיעורו נגזר מההכנסה הגולמית. "בונוס" יוגדר כתשלום נוסף שניתן בגין עמידה ביעדי החברה או בתשלום המותנה ברווחי המעסיק. לדעתנו, ההצעה תגשים את מטרת הצו, ותצמצם באופן משמעותי את הפער שהצו הקיים יוצר בין עובדים ששכרם מבוסס על עמלות ובונוסים לבין עובדים ששכרם הבסיסי שלהם משקף את מירב שכרם. לפתרון זה יש חסרונות דומים לפתרון הקודם, מבחינת הפגיעה בגובה העמלות והבונוסים הניתנים לעובדים. עם זאת, פתרון זה לא יהווה פגיעה רוחבית במשק בעניין הבונוסים, מכיוון שבנוסים רבים שניתנים לעובדים הם בונוסים כלליים, ולא דווקא קשורים ישירות לתפוקת העובד הספציפי. כך שבנוסים אלו לא יכללו בגדר השכר ממנו על המעסיק להפריש לפנסיה.

❖ קידום הסדר פנסיוני מיטיב לעובדים בענף המכירות – התנאים הקבועים בצו ההרחבה חלים על כל עובד, כל עוד אין לו הסדר מיטיב בביטוח הפנסיוני. מקורו של ההסדר כאמור הוא בהסכם קיבוצי כללי או מיוחד, שנחתם כתוצאה ממשא ומתן קיבוצי בין ארגון עובדים יציג ובין מעסיק או ארגון מעסיקים. לדעתנו, יש לקדם הסדר מיטיב לעובדים בענף המכירות. מדובר בהסדר שקיים בענפים מקצועיים אחרים במשק, מכיוון שהם דורשים התייחסות מיוחדת לאור פערי הכוחות שבין המעסיקים לעובדים. לדוגמה – עובדי קבלן, עובדי שמירה ואבטחה, עובדי חברות ניקיון ותחזוקה, עובדי ענף המלונאות, ענף הבנייה ועוד.

מסמך זה נכתב ע"י: ראש הצוות – זיו גדסי, אלעד מויאל, אפרת שמילה, מור וקרט, ג'ניפר בוריק, דניאלה גיגי.

בליווי: חברת צוות מחקר – הדס מוניס.

נבדק ע"י: ראשת הסניף – מיתר חגיבי.

אושר לפרסום ע"י: מנכ"ל "עומק" – אור שלהבת אפריימי.

תודה להערותיה המועילות של ד"ר שרון ורשבסקי-ברוק ולתרומתה למחקר.

¹⁴³ ע"ע (ארצי) 76/06 מרדכי גימלשטיין - יזמקו בע"מ, פס' 12.2-12.1 לפסק דינה של השופטת לאה גליקסמן (6.5.08).