



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

ניתן ביום 20 אוגוסט 2018

המערערת

ליליאן לנדסברג

המשיבה

1. גל-רוב יועצים בע"מ

מתייצבים בהליך

- 2. היועץ המשפטי לממשלה
- 3. הסתדרות העובדים הכללית החדשה
- 4. נשיאות הארגונים העסקיים
- 5. מגדל חברה לביטוח בע"מ
- 6. שמעון בלום

לפני: הנשיאה ורדה וירט ליבנה, סגן הנשיאה אילן איטח, השופט אילן סופר
נציג ציבור (עובדים) מר נתן מאיר, נציג ציבור (מעסיקים) מר דורון קמפלר

- | | |
|-----------------------------|--|
| בשם המערערת | - עו"ד איתי בן הרא"ש |
| בשם המשיבה | - עו"ד אבי מיכאלי |
| בשם היועץ המשפטי לממשלה | - עו"ד דורון יפת |
| בשם הסתדרות העובדים הכללית | - עו"ד גלי שטיינברג, עו"ד חני חורש ועו"ד מאיה פרי-אלטרמן |
| בשם נשיאות הארגונים העסקיים | - עו"ד מיכל וקסמן-חילי, עו"ד מוטי עזרן ועו"ד מוריה ברבי |
| בשם מגדל חברה לביטוח בע"מ | - עו"ד אבנר בן חיון |
| מר שמעון בלום | - בעצמו |

פסק דין

הנשיאה ורדה וירט-ליבנה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

פתח דבר

1. **האם רשאי עובד לבחור מוצר פנסיוני שאינו כולל ביטוח אובדן כושר עבודה, והאם מוטלת חובה על מעסיק לבטח את עובדו במסלול ביטוח פנסיוני הכולל ביטוח בגין אובדן כושר עבודה, אלו השאלות המובאות לפתחנו בהליך זה, במסגרת ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי בבאר שבע, בשבתו באילת (סע"ש 29275-03-13; השופט יוחנן כהן ונציגי הציבור גב' אורטל חי ומר מישל אלקסלסי) בו נדחתה תביעתה של המערערת לתשלום בגין אי זכאותה לפיצוי על אובדן כושר עבודה (להלן גם - **כיסוי בגין נכות או מוות**).**

2. בבית הדין האזורי, המערערת טענה כי המשיבה, שהייתה מעסיקתה בתקופה הרלוונטית, לא ביטחה אותה בפנסיית נכות בהתאם לצו ההרחבה לביטוח פנסיוני במשק משנת 2008 (להלן - **צו ההרחבה**) וכתוצאה מכך נגרם לה נזק ממוני, על רקע אובדן כושר עבודה, עת התגלתה אצלה מחלת הסרטן. המערערת עתרה לסעד הצהרתי בו ייקבע כי המשיבה הפרה את חובתה הקבועה בצו ההרחבה וכן לחייבה בשיעור הנזק שנגרם לה בגין הפרת החובה.

המשיבה טענה מנגד כי קיימה את חובתה לפי צו ההרחבה וכי הפקידה עבור המערערת כספים לביטוח מנהלים, לאחר שהמערערת העדיפה אפיק פנסיוני זה, על פני קרן פנסיה מקיפה. **בית הדין האזורי דחה את תביעת המערערת ומכאן הערעור שלפנינו.**

הרקע העובדתי

3. המשיבה היא חברה שמקום מושבה בעיר אילת, אשר עוסקת בשירותי ניהול חשבונות וייעוץ (להלן - **החברה**).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

4. המערערת עבדה בחברה בתקופה שבין חודש נובמבר 2005 לבין חודש יולי 2010.
5. ביום 30.3.08 חתמה המערערת על מסמכי הצטרפות לביטוח מנהלים בחברת מגדל (להלן – **מגדל**), בהם צוינו פרטים בדבר ההסדר הביטוחי וכן שיעורי ההפקדות לפוליסה (להלן - **פוליסת הביטוח**).
6. סוכן הביטוח אשר שיווק את פוליסת הביטוח וחתם עליה, מר שמעון בלום, לא נכח בעת חתימת המערערת על מסמכי ההצטרפות.
7. במהלך חודש יוני 2010, אובחנה אצל המערערת מחלת הסרטן, אשר כתוצאה ממנה נאלצה המערערת לעבור טיפולים רפואיים ועקב כך נקבעו לה שיעורי נכות זמנית, בשיעור של 100% החל מיום 1.6.11 ועד ליום 1.1.12.
8. המערערת פנתה למגדל במהלך חודש מאי 2012 בבקשה לקבל כספי נכות בשל אובדן כושר עבודה, ולאחר חילופי דברים עם חברת מגדל, התברר כי פוליסת הביטוח של המערערת אינה כוללת רכיב פיצוי בגין אובדן כושר עבודה.
9. לאור תגובתה של מגדל, פנתה המערערת בדרישה לחברה לשלם לה את הכספים להם היא זכאית כתוצאה מאובדן כושר עבודתה, אולם דרישה זו נדחתה על ידי החברה, ומכאן תביעתה לבית הדין האזורי.
10. בבית הדין האזורי טענה המערערת כי יש לחייב את החברה בגין פיצוי על אובדן כושר עבודה, ובססה את טענותיה על הנימוקים הבאים: החברה הייתה חייבת לבטח אותה בקרן פנסיה חדשה הכוללת כיסוי ביטוחי בגין נכות. צו ההרחבה קובע כי בהעדר הודעה בכתב מהעובד בדבר בחירתו בקופה מסוימת, מוטלת על המעסיק חובה לבטח את העובד בקרן פנסיה מקיפה חדשה. החברה לא קיבלה הודעה כאמור, על כן, היה עליה לבטח את המערערת בקרן פנסיה מקיפה חדשה; בעת הצטרפותה של המערערת



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

לביטוח מנהלים, לא היה כל ויתור מצידה על פיצוי בגין אובדן כושר עבודה. גם אם השתמע מהתנהלותה כי ויתרה על פיצוי זה, הרי שמדובר בויתור על זכות קוגנטית אשר לא ניתן לתת לו תוקף מחייב; סוכן הביטוח אשר ערך את פוליסת הביטוח בשם החברה, כשל בתפקידו, ויש לזקוף כשל זה לחובת החברה. סוכן הביטוח הבהיר למנהלי החברה כי פוליסת הביטוח אינה כוללת אובדן כושר עבודה, אך בכל זאת מנהלי החברה אישרו לבטח את המערערת בפוליסה זו; החברה הייתה מחויבת לבטח את המערערת כבר בחודש ינואר 2008, אולם רק בסוף חודש מרץ 2008 החתימה אותה על מסמכי ההצטרפות לפוליסת הביטוח.

11. החברה טענה מנגד, כי יש לדחות את התביעה. לטענתה, המערערת רכשה פוליסת ביטוח פנסיוני כמתחייב בהוראות צו ההרחבה. במהלך עבודתה של המערערת הופרשו עבורה כספים לפנסיה מידי חודש בחודשו, החל מיום 1.1.08 ועד סיום עבודתה, ועל כן הסכסוך בתיק אינו בין החברה למערערת כי אם בין המערערת לחברת הביטוח; המערערת פעלה באופן עצמאי לחלוטין, לאחר שהייתה בידיה האפשרות לבחור בין פוליסת ביטוח מנהלים לבין קרן פנסיה מקיפה חדשה. המערערת החליטה על דעת עצמה להצטרף לפוליסת ביטוח מנהלים ביודעה כי היא אינה מבוטחת בפנסיית נכות; ככל שנגרמו למערערת נזקים ממוניים הרי שהאחריות על נזקים אלה מוטלת על סוכן הביטוח שערך את פוליסת הביטוח.

12. נציין כבר עתה, כי במסגרת ההליך בבית הדין האזורי נתבקשה המערערת למסור עמדתה בשאלת צירופה של מגדל כנתבעת בתיק, אך המערערת הודיעה כי אינה מעוניינת בכך.

פסק דינו של בית הדין האזורי



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

13. בית הדין האזורי סקר בתחילה את הוראות צו ההרחבה ולפיהן כל עובד, אשר אין לו הסדר פנסיוני מיטיב, יהיה זכאי להיות מבוטח בפנסיה מקיפה לרבות קופת גמל לקצבה, וכי בצו ההרחבה נקבע כי בהעדר קבלת הודעה מהעובד, חייב המעסיק לבטח את העובד בקרן פנסיה מקיפה חדשה. אולם, אין בכך כדי להגביל את העובד ולפגוע בזכותו לבחור או לעבור לקופת גמל אחרת לרבות קופת ביטוח מנהלים, בשים לב להוראות סעיף 13(ב) לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 (להלן – **חוק הפיקוח**), המאפשר להכיר בקופת ביטוח כקופת גמל לקצבה.

14. אשר לענייננו, קבע בית הדין האזורי כי מאחר שהמערערת הועסקה בחברה לאחר שנכנס לתוקפו צו ההרחבה, הייתה עליה החובה להודיע למערערת על בחירתה בקרן פנסיה מקיפה או קופת גמל לקצבה עד ליום 1.2.08. בית הדין האזורי ציין, כי הצדדים אכן נחלקו בשאלה האם המערערת מסרה הודעה על רצונה להיות מבוטחת בביטוח פנסיוני מסוים, וכתוצאה מכך האם החברה הייתה חייבת לבטח אותה בקרן פנסיה מקיפה, אלא שלפי קביעת בית הדין האזורי, כעולה מהעדויות, יש לראות בפעולותיה של המערערת כמי שהביעה את רצונה להיות מבוטחת בביטוח מנהלים. בית הדין האזורי הוסיף, כי מעדותה של המערערת עלה כי היא הייתה מודעת לכך שהיא מבוטחת בביטוח מנהלים, ולמרות שהוחתמה על טפסי הצטרפות לביטוח המנהלים בסוף חודש מרץ 2008, אין לראות בכך כפגם בהליך ההצטרפות, שעה שהמערערת המשיכה להיות מבוטחת בביטוח מנהלים עד לחודש מאי 2012, המועד בו פנתה לחברת הביטוח בשל אי הכושר בו הייתה נתונה.

15. עוד הוסיף בית הדין האזורי, כי מעיון בהעתק מסמכי ההצטרפות לביטוח עולה כי בפני המערערת היו מונחים תנאי הפוליסה ורכיבי ההסדר הביטוחי, וכי בסעיף י"א לפוליסת הביטוח, תחת הכותרת "כיסויים ביטוחיים",



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

נתבקשה המערערת להודיע האם היא מעוניינת לרכוש כיסוי ביטוחי של אובדן כושר עבודה על חשבון מרכיב התגמולים, אולם היא בחרה שלא לרכוש כיסוי עבור רכיב זה.

16. בהקשר לכך ציין בית הדין האזורי כי "הצטרפות עובד לביטוח פנסיוני מסוים הינה בעלת השלכות אינדיבידואליות חשובות אשר המעסיק אינו מודע להן ואף אינו מתערב בהן. לעובד ניתנת האפשרות לבחור את האפיק הביטוחי המתאים עבורו, תוך נטילת סיכונים וסיכויים אישיים אשר רק הוא מודע להם. על כן, החלטות מעין אלו, צריכות להילקח על ידי העובד עצמו, בהתייעצות עם הגורם המקצועי המתאים. במצב זה, אין זה מתקבל על הדעת שנטיל חובה על מעביד לבדוק את תנאי הביטוח הפנסיוני של עובדו, שכן חובה זו מרחיבה את יריעת חובותיו, הרחבה בלתי סבירה בעליל."

17. בית הדין האזורי הוסיף וקבע שאין לקבל את הטענה כי המערערת לא ידעה על מה היא חתמה, מאחר שמדובר במי שעבדה בחברה העוסקת בשירותי ניהול חשבונות ויעוץ, וחזקה עליה שבחנה את תנאי ההצטרפות ואת זכויותיה קודם חתימתה, כאשר היא גם הייתה רשאית להתייעץ עם גורמים מקצועיים בטרם חתימתה על הפוליסה.

18. בית הדין האזורי ציין כי אמנם קיים צדק בטענות המערערת שלא קיבלה הסבר מפורט מסוכן הביטוח על משמעות הצטרפותה לביטוח מנהלים ועל תנאי הפוליסה, אך אין בהתנהלותו של הסוכן ביטוח כדי להשליך על אחריותה של החברה כמעסיקה, שכן בסופו של יום, ההחלטה שלא לכלול ביטוח אובדן כושר עבודה הייתה של המערערת בהתאם לתנאי הפוליסה שהונחה בפניה. בית הדין האזורי הדגיש, כי לא מתקבל על הדעת להטיל חובה על מעסיק לבחון את מערכת היחסים בין סוכן הביטוח לעובד ולבדוק



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

את תנאי הביטוח הפנסיוני אליו מצטרף העובד, וכי החובה לכך הייתה מוטלת על המערערת, ומשלא עשתה כן, אין לה אלא להלין על עצמה.
19. נוכח כלל האמור דחה בית הדין האזורי את התביעה.

טענות הצדדים בערעור

20. המערערת טענה כי שגה בית הדין האזורי בקביעתו כי לא מוטלת חובה על המעסיק, מכוח צו ההרחבה, לבטח את העובד בביטוח פנסיוני מקיף הכולל ביטוח בגין מקרה מוות או נכות. לטענת המערערת מכוח סעיף 3 לצו ההרחבה חלה חובה זו על המעסיק, ואף עבור אלו להם הסדר פנסיוני מיטיב (כגון ביטוח מנהלים או קופת גמל לקצבה) התנאי לכך הוא שהסדר זה כולל כיסוי בגין אובדן כושר עבודה, וזאת בהתאם לסעיף 4 לצו ההרחבה. עוד טענה המערערת כי שגה בית הדין האזורי בכך שלא קבע כי החובה לקיומו של צו ההרחבה, מוטלת לפתחו של המעסיק. לטענתה, יש להטיל את האחריות על החברה, אשר הפרה את הוראות צו ההרחבה, כאשר הדברים מקבלים משנה תוקף בענייננו מאחר שעל החברה הייתה מוטלת החובה לבטח את המערערת בקרן פנסיה מקיפה חדשה, ולא בביטוח מנהלים, כפי שבחרה לעשות. המערערת תמכה טענה זו בסעיף 3 ב' לצו ההרחבה ולפיו אם לא הודיע עובד בעל ותק של 9 חודשים בעבודה למעסיקו עד ליום 1.2.08 בכתב באיזו קופה הוא מבקש להיות – חלה החובה על המעסיק לבטחו בקרן פנסיה חדשה. על כן, כך נטען, בהעדר בקשה בכתב מאת המערערת החובה לבטחה בקרן פנסיה חדשה הייתה מוטלת על החברה. המערערת הוסיפה, כי החברה ערכה עבורה את טפסי ההצעה להצטרפות לביטוח מנהלים רק ביום 30.3.08, קרי 60 יום לאחר המועד החוקי שבו חלה עליה החובה לבטחה בקרן פנסיה חדשה. המערערת טענה בקשר לכך, כי בית הדין האזורי התעלם בקביעתו



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

מדרישת הכתב המנויה בסעיף 3 ב'. המערערת הדגישה, כי לא ויתרה על כל זכות המוקנית לה מכוח צו ההרחבה, לא במפורש ולא במשתמע, ושגה בית הדין האזורי בקביעתו כי יש לראות במערערת כמי שרצתה להיות מבוטחת בביטוח מנהלים ללא כיסוי לאובדן כושר עבודה, וכפועל יוצא מכך יש לראותה כמי שויתרה על זכות המוקנית לה על פי דין. בנוסף לאמור טענה המערערת, כי שגה בית הדין האזורי בקביעתו כי הצטרפות העובד לביטוח פנסיוני מסוים אינה בידיעת המעסיק, וכי חזקה על המערערת שבדקה את תנאי הצטרפותה לפוליסה בשל היותה עובדת בחברה העוסקת בשירותי ניהול חשבונות וייעוץ, בעוד המערערת עבדה כפקידה במחלקת הנהלת חשבונות.

21. החברה טענה מנגד, כי רכשה עבור המערערת פוליסת ביטוח פנסיוני, והקפידה להעביר לקרן זו את התשלומים הנדרשים, ועל כן לא ברור מדוע בחרה המערערת להגיש את התביעה כנגדה, ואם ישנה טענה כלשהי הרי שזו צריכה להיות מופנית לסוכן הביטוח. החברה הוסיפה, כי בחקירתה של המערערת בבית הדין האזורי הוכח כי הוסבר לה על ידי סוכן הביטוח על כל ההליך, ולא פנתה לאף גורם מטעם החברה לשינוי הפוליסה באף שלב, כך שכל שיש למערערת טרזניה הרי שזו צריכה להיות מופנית לסוכן הביטוח ולא אליה.

22. בסיכומי התשובה מטעם המערערת נטען, כי החברה לא התמודדה עם שלל הטענות כנגדה הנוגעות להפרת הוראותיו של צו ההרחבה. בין היתר טענה המערערת, כי אין בנימוקי החברה טעם מדוע לטענתה אין חובה על המעסיק לבטח את עובדו מכוח צו ההרחבה והחובה כולה מוטלת על העובד. המערערת חזרה על כך שלדידה צו ההרחבה מטיל את החובה על **המעסיק** לבטח את עובדיו בביטוח פנסיוני הכולל כיסויים למקרה של נכות או מוות. עוד הוסיפה המערערת, כי ככל שהחברה סבורה כי סוכן הביטוח,



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

אשר שימש כשלוח שלה, התרשל בתפקידו, היה עליה להגיש תביעת שיבוב כנגדו, אך האחריות עדיין מוטלת עליה כמעסיקה.

23. בדיון שהתקיים ביום 6.12.16 הסכימו הצדדים להצעת בית הדין ולפיה מאחר שמתעוררת בנסיבות המקרה שאלה עקרונית בדבר אחריות המעסיק על פי צו ההרחבה ואפשרות בחירת העובדת את מסלול הביטוח, יצורפו להליך מנהלת רשות הביטוח והיועץ המשפטי לממשלה וכן הצדדים להסכם הקיבוצי הכללי שבעקבותיו הוצא צו ההרחבה. כמו כן בהיבט הקונקרטי, יצורפו גם סוכן הביטוח וחברת מגדל, על מנת שכל הצדדים הנוגעים בדבר ישותפו בהליך. בהתאם לכך תובאנה עמדות המצטרפים להלן.

עמדת היועץ המשפטי לממשלה

24. היועץ המשפטי לממשלה (להלן – **היועמ"ש**) הקדים והבהיר כי עמדתו מתייחסת רק להיבט העקרוני ולא בקשר לממצאים העובדתיים שנקבעו בתיק זה, וכפועל יוצא מכך הוא איננו מתייחס ליחסים שבין המערערת לסוכן הביטוח כמו גם ליחסים שבין הסוכן לחברה.
25. לעמדת היועמ"ש את השאלה בדבר אחריותו של המעסיק יש לבחון בפריזמה של סעיף 20 לחוק הפיקוח.
26. לעמדת היועמ"ש סעיף 20 מבטא עקרון יסוד בעולם החיסכון הפנסיוני, והוא חופש הבחירה המלא של העובד. בהתאם לכך, סעיף זה קובע חופש בחירה מלא של העובד בסוג המוצר הפנסיוני שבו הוא בוחר להפקיד את הכספים שמופקדים לטובתו, את החברה שתנהל את הכספים הללו, וככלל, את מסלול ההשקעה שבו ינוהלו הכספים.
27. לעמדת היועמ"ש סעיף 20(א) לחוק הפיקוח, אשר נחקק לפני צו ההרחבה, וקבע כי "עובד... רשאי לבחור, בכל עת, כל קופת גמל... ומעבידו של עובד



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

- כאמור לא יתנה... והכל אף אם נקבע אחרת בדין או בהסכם" - סעיף זה לא חייב את העובדים ברכישת ביטוח אובדן כושר עבודה או שאירים כחלק מהחיסכון הפנסיוני (ועניין זה אף לא שונה במסגרת תיקון 3 לחוק הפיקוח מחודש מרץ 2008).
28. על כן, לנוכח הוראת סעיף 20 ולפיה לעבוד אוטונומיה מוחלטת בבחירת הקופה אליה הוא מצטרף, אין המעסיק יכול להתערב בבחירתו של העובד את הקופה או את המוצר הפנסיוני בו חפץ העובד.
29. היועמ"ש הוסיף כי בהיבט של הוראות צו ההרחבה, הצו הרלוונטי למקרה דנא הוא צו ההרחבה בניסוחו המקורי מחודש מרץ 2008, מהוראותיו ניתן ללמוד על כך שישנם מקרים שבהם יתאפשר לעובד לבחור קופת גמל שבה לא כלול רכיב ביטוחי של אובדן כושר עבודה, ובלבד שמדובר בהסדר פנסיה מיטיב, כאשר בענייננו לא הוברר אם מתקיימים התנאים לכך. עם זאת, דברים אלו נאמרים מבלי לטעת מסמרות, כאשר לעמדת היועמ"ש מענה לסוגיה המונחת לפתחנו נמצא בהוראות סעיף 20 לחוק הפיקוח.
30. עוד הוסיף היועמ"ש, כי מבחינת שיקולי מדיניות הטלת חובה קטגורית על המעסיק לרכוש לעובד ביטוח אובדן כושר עבודה ושאירים בניגוד לרצונו של העובד, עלולה לפגוע באינטרסים של העובדים, זאת בפרט במצב שבו בהעדר בחירה אקטיבית מצדו של העובד הוא מבוטח בביטוחים אלו (באמצעות "קרן ברירת מחדל"). היועמ"ש ציין, כי גם קיים ספק באשר לישימות הטלת חובה שכזו, שכן ניתן לוותר על כיסויים אלו ללא ידיעת המעסיק, באמצעות פנייה ישירה לקרן הפנסיה.
31. במבט צופה פני עתיד, ונוכח הבעיה כפי שלכאורה התעוררה בענייננו של העדר מידע לעמיתים אודות ההבדלים בין מסלולי החיסכון הפנסיוני, סבר היועמ"ש כי הפתרון לכך הוא בהנגשת המידע לציבור באופן טוב יותר מזה שישנו כיום.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

עמדת הסתדרות העובדים הכללית החדשה

32. לעמדת ההסתדרות ניתן להכריע בתיק זה בהתאם להוראות צו ההרחבה, מאחר שלמערכת כלל לא ניתנה אפשרות בחירה וזו הוכתבה על ידי החברה, בניגוד לברירת המחדל הקבועה בסעיף 3(ב) לצו ההרחבה, ובניגוד לחובה הקבועה בסעיף 3(א) לצו ההרחבה להבטיח כי ההסדר הפנסיוני יכלול גם כסויים למקרים של מוות ונכות.
33. לעמדת ההסתדרות, זכות הבחירה של העובד היא לבחור את האכסניה בה יבוטח בביטוח פנסיוני מקיף, ואין הוא רשאי לבחור, בניגוד להוראותיו הקוגנטיות של צו ההרחבה, בהסדר פנסיוני שאינו כולל כסויים למוות ונכות.
34. כוונת הצדדים אשר חתמו על ההסכם הקיבוצי של פנסיית החובה במשק, אשר הורחב בצו ההרחבה בשנת 2008, הייתה שכל העובדים באשר הם, בלי קשר לסוג הקופה שבה יבחרו, ימצאו עצמם עם כסויים לזקנה, לנכות ולשארים. כוונה זו מוצאת ביטוי בסעיף 3 (א) לצו ההרחבה הקובע כי העובד רשאי לבחור היכן יהיה מבוטח, ובלבד שהביטוח יכלול כסויים למקרה מוות ונכות, ובסעיף 3(ב) לצו ההרחבה הקובע כי עובד שלא מימש את זכות הבחירה, יבוטח כברירת מחדל בקרן פנסיה מקיפה הכוללת כסוי ביטוחי מובנה למקרים של נכות ומוות.
35. לעמדת ההסתדרות חוק הפיקוח אינו יוצר זכויות ביחסי עבודה, אלא מסדיר רגולציה הנוגעת לקופות גמל, ואין לפרש את הוראותיו באופן שיגרום להפחתת זכויות פנסיונית של העובד, תוך מחיקת נורמות אשר הינן פרי משא ומתן בין נציגות העובדים לנציגות המעסיקים אשר ניתן להן תוקף נוסף על ידי המדינה בצו ההרחבה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

36. לעמדת ההסתדרות אין סתירה בין צו ההרחבה לבין זכות הבחירה של העובד לפי סעיף 20 (א) לחוק הפיקוח, כאשר צו ההרחבה קובע את מטרת הביטוח הפנסיוני כהסדר פנסיוני מקיף הכולל כסויים לזקנה, נכות ומוות, תוך שאינו מחייב את העובד להיות מבוטח בקרן או בקופה מסוימים, וסעיף 20 (א) לחוק מקנה לעובד את החופש לבחור הן את קופת הגמל והן את הביטוחים בהם יבוטח, בהתאם למטרות שנקבעו בכל דין או הסכם, דהיינו כפי שנקבעו בצו ההרחבה.

37. לעמדת ההסתדרות הוראות צו ההרחבה הינן קוגנטיות ובלתי ניתנות לויתור על ידי העובד ובלתי ניתנות להתניה על ידי המעסיק, ובפרט כאשר מדובר בזכויות לפנסיה וביטוחים לנכות ומוות שאז מועצמת החובה ליישם את הוראות צו ההרחבה כלשונן, ובוודאי שאין יכולת לוותר עליהן מצדו של העובד.

38. לחילופין טענה ההסתדרות, כי אם ישנה סתירה בענייננו, אזי מדובר בסתירה שבין הוראות סעיף 20 (א) לחוק הפיקוח לבין הוראות סעיפים 19-20 לחוק הסכמים קיבוציים, היינו בין חופש הבחירה שמוקנה לעובד בסעיף 20(א) לחוק הפיקוח לבין הקביעה בחוק הסכמים קיבוציים כי הוראות של הסכם קיבוצי או צו הרחבה אינן ניתנות לויתור, ויש ליישב סתירה זו ככל הניתן. כאשר, לעמדת ההסתדרות, ישוב הסתירה הוא בכך שהוראת סעיף 20(א) לחוק הפיקוח היא הוראה צרה המאפשרת זכות בחירה לעובד את זהות הקופה בה יבוטח ואת סוגה, אך מבלי לוותר על זכויות מהותיות שנקבעו בצו ההרחבה המחייבות הבטחת כסויים לנכות או מוות.

39. לעמדת ההסתדרות, התכלית הסוציאלית עליה ביקש צו ההרחבה להגן אינה רק חסכון לעת פרישה, אלא גם הגנה על העובד כנגד סיכונים שישנם במהלך עבודתו. תכלית זו נלמדת בצעדים שונים שנעשו לאורך השנים הן על ידי ההסתדרות והן על ידי המדינה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

40. לעמדת ההסתדרות, למדינה ישנה מניעות, כמי שהרחיבה את ההסכם הקיבוצי הכללי לצו ההרחבה, לטעון נגד תקפות הוראות צו ההרחבה, משעה שהורחב צו ההרחבה כבר סעיף 20 (א) עמד בתוקפו.
41. ההסתדרות טענה כי בנסיבותיו של תיק זה, שגה בית הדין האזורי בקביעתו כי יש לראות בפעולותיה של המערערת כמי שהביע את רצונה להיות מבוטחת בביטוח מנהלים ללא כיסויי מוות ונכות, ואף מצא בפעולותיה כי רפאו את הפרות הוראות צו ההרחבה על ידי החברה. עוד נטען, כי שגה בית הדין האזורי שפטר את החברה מחובותיה וראה בכך התערבות במערכת היחסים שבין העובד לסוכן הביטוח.

עמדת נשיאות הארגונים העסקיים

42. לעמדת נשיאות הארגונים העסקיים (להלן – הנשיאות), לעובד זכות לבחור במסלול פנסיוני שאינו כולל ביטוח אובדן כושר עבודה, ולמעסיק אין כל יכולת להתערב בבחירתו של העובד, גם אם נקבע אחרת בדין או בהסכם.
43. הנשיאות הודיעה כי היא מסכימה לתוצאת פסק דינו של בית הדין האזורי, וכי היא תומכת בניתוח ובמסקנות המובאות בעמדת היועמ"ש.
44. לעמדת הנשיאות, הוראות צו ההרחבה וחוק הפיקוח שלובות ואינן סותרות, מאחר שאמנם בהוראת סעיף 3(א) לצו ההרחבה נקודת המוצא היא כי עובד יבוטח במסלול הכולל ביטוח בגין אובדן כושר עבודה, אולם מעיני הצדדים לא נעלם סעיף 20 (א) לחוק הפיקוח, ובבואם לנסח את ההסכם הקיבוצי (אשר הורחב לאחר מכן בצו ההרחבה) קבעו בסעיף 3(ג) כי "אין באמור לעיל כדי לפגוע בזכותו של העובד לבחור או לעבור לקופת גמל אחרת על פי כל דין", ומכאן כי זכותו של העובד מכוח סעיף 20 (א) מרחפת על פני ההסכם הקיבוצי וצו ההרחבה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

45. לעמדת הנשיאות, זכות הבחירה של העובד היא זכות חוקית אשר הוקנתה בחוק הפיקוח, ומטרתה לאפשר לעובד את הזכות המוחלטת להתאים לעצמו את המוצר הפנסיוני המתאים ביותר לצרכיו ולמצבו. זכות זו קיימת לעובד לכל אורך תקופת העסקתו, אשר במהלכה הוא יכול לערוך שינויים אף ללא ידיעת המעסיק, ואין להטיל על המעסיק, ובפרט למעסיק קטן ובנוני, כל חובה או אחריות להתערב בבחירתו של העובד.
46. לבסוף הוסיפה הנשיאות, כי היא ערה לקונפליקט שנוצר בין רצון הצדדים להסכם הקיבוצי כי ברירת המחדל תהיה ביטוח מקיף הכולל כיסוי למקרה של נכות ומוות לבין קביעת המחוקק בסעיף 20(א) לחוק הפיקוח בדבר זכות הבחירה של העובד, והנשיאות קוראת למחוקק לערוך את השינויים המתאימים בסעיף 20 (א) לחוק הפיקוח לצורך התאמתו לרצון הצדדים להסכם.

עמדת חברת מגדל

47. לעמדת מגדל, סעיף 20(א) לחוק הפיקוח מאפשר לעובד לוותר על כיסוי ביטוחי של אובדן כושר עבודה, כאשר בהחלט יתכנו מצבים שבהם למבוטח ספציפי נכון יהיה לעשות כן, ולמעשה מדובר בהחלפה של תקציב המוקצה לרכישת כיסוי זה ברכישה של רכיב אחר המתאים יותר לנסיבותיו של המבוטח.
48. מגדל ציינה, כי מבוטח כלל אינו חייב לרכוש את הכיסוי הביטוחי של אובדן כושר עבודה באותה חברת ביטוח שבה הוא רוכש את תכנית הביטוח הפנסיונית.
49. מגדל סבורה כי יש לקבל את עמדת היועמ"ש ולפיה לעובד אוטונומיה לבחור את הרכבי המוצרים הפנסיוניים שלו, לרבות הזכות לבחור שלא



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

לרכוש ביטוח אובדן כושר עבודה, ולהפנות תקציב זה לרכישת רכיבים אחרים המתאימים למצבו.

השלמות טיעון על ידי הצדדים

50. בדיון שהתקיים בפנינו ביום 26.12.17 הוסיפו הצדדים וחידדו את טענותיהם, ובמהלכו הוצעה לצדדים אפשרות לסיים את התיק בפשרה, אך הצעה זו לא התקבלה על כלל הצדדים ולפיכך נקבע כי ינתן פסק דין בתיק.

51. ביום 31.1.18 הגישה ההסתדרות בקשה להשלמת טיעונים, במסגרתה טענה כי שתי פסיקות שניתנו בסמוך למועד הדיון בערעור זה, האחת בבג"צ 6925/14 פורום החוסכים לפנסיה בישראל נ' שר האוצר, מיום 24.12.17 (להלן - **בג"צ פורום החוסכים**), והשנייה – ע"ע 46288-10-15 בוריס סירקוביץ – שיא י.א. להנדסה ובניין בע"מ, מיום 26.10.17 (להלן – **עניין סירקוביץ**) – אין בהן כדי להשליך על השאלה העקרונית מושא ערעור זה בדבר אחריות המעסיק ואפשרות הבחירה של העובד. לטענת ההסתדרות, השאלה שנדונה בבג"צ פורום החוסכים היא, האם העובדה שהמדינה מקצה אג"ח מיועדות לקרנות הפנסיה בלבד היא בגדר מדיניות מפלה, ובג"צ כלל לא התייחס לשאלה שבנדון דנן. אשר לעניין סירקוביץ טענה ההסתדרות, כי כעולה מפסק הדין עמדתו של בית דין זה היא, כי במקום שבו נקבעה בהסכם חובה עצמאית ונפרדת לביטוח בגין אובדן כושר עבודה, חובה זו תקפה ומחייבת, ואין חופש הבחירה הנתון לעובד מכוח סעיף 20(א) מאיין את החובה. ההסתדרות הוסיפה, כי מפסיקות אחרות של בית דין זה עולה כי אין לראות בפוליסת ביטוח מנהלים שאיננה כוללת כיסוי בגין אובדן כושר עבודה כתחליף הולם לקרן פנסיה מקיפה, וחובה זו להבטיח לעובד פנסיה מקיפה, הכוללת כיסוי למקרה של מוות ונכות, נותרה תקפה ועומדת גם עם חקיקתו וכניסתו לתוקף של סעיף 20 לחוק הפיקוח.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

52. היועמ"ש בתגובתו מיום 18.2.18 להשלמת הטיעון מטעם ההסתדרות, טען כי אכן **בג"צ פורום החוסכים** לא עסק במישרין בשאלה העומדת לדיון בהליך כאן, אולם הדברים שנאמרו במסגרת פסק דינו של בג"צ נוגעים בהחלט לענייננו אנו. במסגרת פסק דינו של הבג"צ ישנן התייחסויות לכך שאמנם יש להתחשב בעמדת הרגולטור אשר אחריותו כבדה ורבה, אך אין בה, כשלעצמה כדי לגרוע מאחריותו האישית של כל אחד; ולכך שביטוח אובדן כושר עבודה אינו מובנה בביטוח מנהלים והוא נתון לשיקול דעתו של המבוטח, ולו בלבד. אשר **לעניין סירקוביץ** נטען, כי הפרשנות שנתנה בפסק הדין לסעיף 20 לחוק הפיקוח איננה מצטמצמת לנסיבותיו הפרטניות של אותו מקרה, והדגש הוא על עליונותו של סעיף 20 (א) על כוחו של ההסכם הקיבוצי. יצוין, כי בשולי הדברים, אך לא בשולי החשיבות, התייחס היועמ"ש במסגרת תגובתו גם לנושא הנגשת המידע בכל הנוגע לבחירת האפיק הפנסיוני על ידי העובד, כאשר לעמדתו אין מקום לדרוש מעורבות של המעסיק בבחירות שמבצע העובד, לרבות באמצעות מימון ייעוץ פנסיוני.

53. נשיאות הארגונים העסקיים בתגובתה מיום 8.3.18 להשלמת הטיעון מטעם ההסתדרות, טענה כי שני פסקי הדין הנ"ל מחזקים את העמדה ולפיה בהתאם לסעיף 20 לחוק הפיקוח, שמורה לעובד החירות לבחור מוצר פנסיוני שאינו כולל כיסוי של אובדן כושר עבודה, ולמעסיק אין כל חובה להתערב בבחירת העובד או כל אחריות הנובעת מבחירה זו. הנשיאות הוסיפה כי היא תומכת בעמדת היועמ"ש בהתייחסו לפסקי הדין הללו.

דיון והכרעה

54. לאחר שנתנו דעתנו לכלל החומר שהובא לפנינו במסגרת הערעור ולטענות הצדדים, הגענו לכלל מסקנה כי דין הערעור להידחות. זאת, מן הטעמים כמפורט להלן.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

רקע נורמטיבי – קרנות הפנסיה

55. רבות נכתב בפסיקתו של בית המשפט העליון כמו גם בפסיקותיו של בית דין זה אודות עניינין של קרנות הפנסיה, הרקע להקמתן, המסלולים השונים הכלולים בהן ודומה כי קצר המצע מהשתרע (ראו למשל: מנחם גולדברג "ביטוח עובדים בקרנות פנסיה - היבטים משפטיים", שנתון משפט העבודה ג' 94 (1992); ע"ע 629/97 אליאב - קרן מקפת מרכז לפנסיה ותגמולים אגודה שיתופית בע"מ, פד"ע לו 721 (2002); בג"צ 3975/95 קניאל נ' ממשלת ישראל, פ"ד נג(5) 459, 468-473 (1999), להלן - בג"צ קניאל)).

56. בעיקרו של דבר תכלית הביטוח הפנסיוני היא להעניק לעובדים, ובמקרים מסוימים אף לשאיריהם, בטחון סוציאלי עם הגיעם לגיל פרישה או עם פרישתם מן העבודה קודם לכן מסיבות של נכות או מוות.

57. מקובל למנות שלושה רבדים שישנם במסגרת החסכונית לגיל פרישה (בג"צ קניאל, עמ' 507-508; לילך לוריא "הפרטת הפנסיה התעסוקתית בישראל", מדיניות ההפרטה בישראל: אחריות המדינה והגבולות בין הציבורי לפרטי (בעריכת יצחק גלנור, אמיר פז-פוקס ונעמיקה ציון, 2015); אסי מסינג "פנסייה חובה", חוקים ט' (2017) עמ' 124-125 (להלן – מסניג)):

הרובד הראשון - הממלכתי, הוא קצבת הזקנה, הניתנת לכל תושב לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה-1995, ומטרתה להבטיח הכנסה מסוימת לצורך קיום בסיסי.

הרובד השני - הוא למעשה המכשירים הפנסיוניים השונים הקיימים ובכלל זאת פנסיה תקציבית, קרנות פנסיה, קופות גמל לקצבה, קופות גמל



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

לחסכון, קופות גמל לתגמולים וקופות גמל אישיות לפיצויים (להלן גם – פנסייה תעסוקתית).

(להבדלים בין מכשירי הפנסייה השונים ראו בג"צ פורום החוסכים, סעיף 4 לפסק הדין).

הרובד השלישי - הוא החיסכון הפרטי שנחסך על ידי הפרט ובכלל זאת חסכונות שנצברו, נכסים שישנם, שוויים של עסקים וכיו"ב. (במאמר מוסגר יאמר שישנם אלו המציעים רובד נוסף, רביעי במספר, והוא המשך עבודה לצד קבלת קצבה (ראו למשל: דב פלג "הרובד הרביעי בפנסייה – עבודה חלקית ופנסייה חלקית" מערכת הפנסייה- מגמות, הצעות ושינויים, בעמ' 127).

58. בנדון דנן אנו עוסקים ברובד השני, והוא הפנסייה התעסוקתית. כיום, בעידן שלאחר כניסתו לתוקף של צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק, הרי שהפנסייה התעסוקתית הינה הסדר המחויב שיהיה לכל עובד שכיר, כאשר כיום אף ברורה לכול החשיבות שישנה לעריכת הסדר פנסיוני לעובד. כך למשל בבג"צ פורום החוסכים אומר כב' השופט י' עמית (בסעיף 2 לפסק הדין):

"נושא החיסכון הפנסיוני הוא נושא חשוב ביותר, הן ברמה הלאומית הן ברמה האישית. החיסכון הפנסיוני משפיע באופן ניכר על היכולת הכלכלית ואורח החיים של אדם לעת זקנה. בהתאם לכך, נושא זה, על היבטיו השונים, מהווה את אחת הסוגיות הכלכליות החשובות ביותר גם מבחינת מדיניות ציבורית, ודי אם נאמר שהיקף הכספים המנוהלים במסגרת החסכונות הפנסיוניים הוא בסדר גודל של מאות מיליארדי שקלים. כיוון שכך, אין פלא שהרגולציה בתחום היא ענפה, וחשיבות הנושא אף הובילה בשנים האחרונות לרפורמות משמעותיות. ראויים לאזכור דבריו של המשנה לנשיאה א' רובינשטיין:



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

"דעת לנבון נקל, כי עם התארכות תוחלת החיים והישגי הרפואה, על החיוב הרב שבהם, מקננת גם דאגה גדולה באשר לגורל הכלכלי של תקופת הזקנה אצל רבים, שכירים ועצמאיים כאחד, גם מן המעמד הבינוני. דומה כי אין צורך בשפעת ראיות להוכיח, כי עובדים רבים, מהם משכילים, אינם מודעים כראוי לנושא הפנסיה, ובמיוחד בגיל צעיר כשהזקנה נראית רחוקה [...] על כתפי הרגולטור, הממונה בנידון דידן, רובצת אחריות כבדה, שיש להביאה בחשבון בהתיחסות לנושא שבפנינו" (בג"ץ 3430/16 התאחדות חברות לביטוח חיים בע"מ נ' הממונה על שוק ההון ביטוח וחיסכון משרד האוצר, בפסקה טז (30.6.2016) (להלן: בג"ץ 3430/16)).

אכן, האחריות המוטלת על הרגולטור היא כבדה. עם זאת, אין בכך כדי לגרוע מן האחריות האישית המוטלת על כל אחד מתושבי המדינה לכלכל את צעדיו ולתכנן את עתידו הפיננסי. אמנם ישנם היבטים סבוכים, חלקם מצריכים מומחיות מיוחדת וייעוץ מקצועי, אך אין תחליף לאחריות אישית בסיסית, בבחינת "לא עליך המלאכה לגמור ולא אתה בן חורין לבטל ממנה" (אבות ב, טז).

59. הנה כי כן, החיסכון הפנסיוני הוא חובה, אך כפי שנראה להלן, העובד רשאי לבחור את האופן שבו יתבצע החיסכון, כאשר המקור הנורמטיבי לכך הוא בראש ובראשונה הוראות חוק הפיקוח.

סעיף 20 לחוק הפיקוח

60. עוד קודם לחתימתו של ההסכם הקיבוצי הכללי בשנת 2007 והרחבתו בצו ההרחבה בשנת 2008, נחקק בשנת 2005 חוק הפיקוח, ובסעיף 20(א) נקבע כך:



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

20"א). עובד הזכאי להצטרף כעמית לקופת גמל שאינה קרן ותיקה שמונה לה מנהל מיוחד לפי הוראות סעיף 78 ז לחוק הפיקוח על הביטוח, לפי כל דין או הסכם, לרבות הסכם קיבוצי (בסעיף זה - הדין או ההסכם), או להמשיך ולהיות עמית בקופת גמל כאמור, רשאי לבחור, בכל עת, כל קופת גמל לצורך הפקדת תשלומיו ותשלומי מעבידו, בכפוף להגבלות על צירוף עמיתים שנקבעו בתקנון קופת הגמל ולהגבלות על הפקדת כספים לפי סעיף 22, ומעבידו של עובד כאמור לא יתנה את תשלום הכספים לקופת הגמל בעד עובדו בכך שיופקדו בקופה מסוימת או בקופה שיבחר העובד מתוך רשימה מסוימת של קופות, והכל אף אם נקבע אחרת בדין או בהסכם ובכפוף להוראות אלה:

(1) נקבע בדין או בהסכם כי הכספים שישלם עובד ושישלם מעביד בעדו לקופת גמל יופקדו בקופת גמל מסוימת או בקופת גמל המיועדת למטרה מסוימת, רשאי המעביד להתנות את תשלום הכספים בכך שיופקדו בקופת גמל המיועדת לאותה מטרה של קופת הגמל שנקבעה בדין או בהסכם כאמור, ואולם אם נקבע בדין או בהסכם כי על המעביד להפקיד את הכספים בקופת גמל המיועדת לאחת המטרות (המפורטות להלן, רשאי העובד לבחור, לצורך הפקדת הכספים, בכפוף לפסקה (2) ובכפוף להגבלות על הפקדת כספים לפי סעיף 22, בכל קופת גמל שנועדה לאחת המטרות האמורות או בשילוב של מספר קופות גמל כאמור:
(א) תשלום תגמולים;
(ב) תשלום פיצויים;
(ג) תשלום קצבה; "

61. בדברי ההסבר לחוק בנוסחו המקורי משנת 2005 נאמרו הדברים הבאים (ה"ח הממשלה תשס"ה מס' 175 עמ' 767):

"מוצע כי על אף האמור בכל דין ובכל הסכם, כל עובד המבקש להצטרף לקופת גמל במעמד עמית—שכיר יהיה רשאי לבחור את קופת הגמל שבה הוא מעוניין לחסוך, וכי המעביד לא יוכל להתנות את הפקדת הכספים מצידו בבחירת קופת גמל ספציפית או מתוך רשימה של קופות. בכך יושג חופש לעובד בבחירת הגוף שינהל את כספי החיסכון הסוציאלי שלו ותנותק התלות שלו בהחלטתו



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

של המעביד לגבי קופת הגמל, החלטה שאינה מתחשבת תמיד בטובתו של העובד. הוראה זו משפרת את מצבו של עמית—שכיר, אשר במקרים רבים מוגבל בבחירת הגוף המנהל את כספי החיסכון הסוציאלי שלו בשל הסכמים שיש למעביד עם גופים מסוימים בגין כספי עובדיו. בהתאם לכך, שיקולים זרים של המעביד בבחירת קופת הגמל לא יוכלו לפגוע בטובתו של העמית שהכספים נחסכים בעבורו ועל שמו. עם זאת, אם נקבע בדין או בהסכם כי הכספים האמורים יופקדו בקופת גמל מסוימת או בקופת גמל למטרה מסוימת, רשאי המעביד להתנות את הפקדת הכספים בכך שיופקדו בקופת גמל לאותה מטרה (לדוגמא, אם נקבע בהסכם כי כספים יופקדו בקרן השתלמות, בין כהוראה כללית בהסכם ובין בציון שם של קרן השתלמות מסוימת, כלומר מטרת הקופה לפי ההסכם היא תשלום דמי השתלמות, אין העובד רשאי לדרוש כי הכספים יופקדו בקופת גמל שאינה קרן השתלמות); לעומת זאת, אם נקבע בהסכם כי הכספים האמורים יופקדו בקופת גמל למטרת תגמולים, פיצויים או קצבה (בין כהוראה כללית בהסכם ובין בציון שם של קופת גמל לתגמולים או לפיצויים מסוימת או קרן פנסיה מסוימת או חברת ביטוח מסוימת המנהלת קופת ביטוח לאחת המטרות האמורות ("ביטוח מנהלים")) רשאי העובד לבחור בכל קופת גמל שנועדה למטרות האמורות או בשילוב ביניהן (למשל, להחליט כי חלק מהכספים יופקדו בקרן פנסיה, חלק בקופת ביטוח וחלק בקופת גמל לתגמולים), והכל בכפוף להוראות לפי חוק זה לענין הפקדת כספים בקופות גמל."

62. מהוראות החוק ודברי ההסבר אנו למדים כי סעיף זה, באותה העת, אמנם חל לגבי קופות גמל בלבד ולא התייחס באופן מפורש לעניין ביטוח בגין אובדן כושר עבודה, אולם למעשה חופש הבחירה שניתן לעובד אפשר לו לבחור במוצר פנסיוני שמלכתחילה לא כלל כיסוי לאובדן כושר עבודה.
63. ביום 28.1.2008 תוקן חוק הפיקוח (תיקון 3 לחוק), כאשר מטרתו המרכזית של התיקון הייתה ביטול קופות הגמל ההוניות והפיכת כלל המוצרים הפנסיונים לקצבתיים. במסגרת תיקון זה שונה סעיף 20(א) לנוסח זה:



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

"עובד הזכאי להצטרף כעמית לקופת גמל, לפי כל דין או הסכם, לרבות הסכם קיבוצי (בסעיף זה - הדין או ההסכם), או להמשיך ולהיות עמית בקופת גמל כאמור, רשאי לבחור, בכל עת, כל קופת גמל המיועדת למטרה של קופת הגמל שנקבעה לפי הדין או ההסכם לצורך הפקדת תשלומיו ותשלומי מעבידו, בכפוף להגבלות על צירוף עמיתים שנקבעו בתקנון קופת הגמל ולהגבלות על הפקדת כספים לפי סעיף 22, ומעבידו של עובד כאמור לא יתנה את תשלום הכספים לקופת הגמל בעד עובדו בכך שיופקדו בקופה מסוימת, או בקופה שיבחר העובד מתוך רשימה מסוימת של קופות, והכל אף אם נקבע אחרת בדין או בהסכם"

64. בדברי ההסבר לנוסח המוצע (ה"ח הממשלה תשס"ז מס' 291 עמ' 324, 341) נאמר כי לאור השינויים המוצעים בחוק ולפיהם לא ניתן יהיה עוד להפקיד לקופת גמל לתגמולים ולפיצויים, אין עוד צורך בפסקאות (1) ו-(2) של סעיף 20 הקובעות אפשרויות בחירה בין קופות גמל למטרות קצבה, תגמולים ופיצויים.

65. כן נוספה בסעיף 20(ד) לחוק הפיקוח הגדרה חדשה למונח "קופת גמל" אשר תכלול גם "תכנית ביטוח כאמור בפסקה (8) להגדרה "סוג מוצר פנסיוני" (עיסוק בייעוץ פנסיוני ובשיווק פנסיוני), התשס"ה-2005", כאשר הפסקה הנ"ל שבחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים כוללת, בין היתר, ביטוח בגין אובדן כושר עבודה וביטוח שאירים. יצוין בקשר לכך, כי בדברי ההסבר להגדרת "קופת גמל" בסעיף 20(ד) נאמר כי: **"עוד מוצע להוסיף ... ולהרחיב את זכות הבחירה של העובד כאמור כך שהיא תינתן גם לגבי ביטוחים המהווים חלק מהחיסכון הפנסיוני של העובד"**.

66. לשם שלמות התמונה (וחרף העובדה כי מדובר בתיקונים שנעשו לאחר התקופה הרלוונטית לעניינו של תיק זה) יצוין כי סעיף 20 לחוק תוקן פעם



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

נוספת במסגרת תיקון מס' 12 לחוק הפיקוח (ביום 5.8.2015) ובדברי ההסבר לתיקון שנעשה נאמר כך:

"חלק מהסכמי העבודה מגדירים כיום שיעורי הפקדה שונים לקופות גמל מסוגים שונים (כגון קרן חדשה מקיפה וקופת ביטוח) המיועדות לאותה מטרה, ובכלל זה טווח מסוים של שיעורי הפקדה לכיסוי ביטוחי לאבדן כושר עבודה, ובכך נפגע חופש הבחירה של העובד. נוסף על כך, שיעור הפקדות מעסיק שונה בין קופות הגמל המיועדות לאותה מטרה, ובכלל זה טווח מסוים של שיעורי הפקדה כאמור, מעלה חשש לניגוד עניינים והעדר אדישות מצד המעסיק לגבי בחירת קופת הגמל על ידי העובד. חופש הבחירה של העובדים בחיסכון הפנסיוני מהווה נדבך מרכזי בפיתוח שוק חיסכון פנסיוני משוכלל ותחרותי לטובת החוסכים והמשק. בהתאם לכך מוצע לקבוע כי מעסיק לא יוכל להתנות את שיעור ההפקדות משכר העובד שהמעסיק נדרש להפקיד לקופת גמל למרכיב תשלומי המעסיק, לרבות השיעור משכר העובד שמשולם לרכישת אבדן כושר עבודה מכספי המעסיק ולמרכיב התשלומים בעבור פיצויים, בהפקדה לקופה מסוימת, לסוג מסוים של קופה או לקופה שיבחר העובד מתוך רשימה מסוימת של קופות. כמו כן מוצע לקבוע כי אם נקבעה בדין או בהסכם התניה על שיעור ההפקדות לקופת הגמל בניגוד להוראות כאמור, יהיה העובד זכאי לשיעור ההפקדות הגבוה מבין השיעורים המרביים שהמעסיק עשוי להפקיד לזכות העובד לפי הוראות הדין או ההסכם, עד לתיקון הדין או ההסכם. כדי לאפשר למעסיקים זמן היערכות, מוצע בסעיף 12 לחוק כי תחילתן של הוראות סעיף מוצע זה תהיה שישה חודשים מיום פרסומו של החוק."

67. סעיף 20 תוקן פעם נוספת במסגרת תיקון מס' 16 לחוק הפיקוח (מיום 16.6.2016), ובמסגרת דברי ההסבר לתיקון נאמר כך:

"בהתאם להוראות ההסכם, מוצע לתקן את סעיף 20 לחוק ולקבוע בו כי אם נקבעה בדין או בהסכם התניה, שלפיה שיעור ההפקדה למרכיב תשלומי המעסיק בקופת גמל מסוימת עומד על שיעור מסוים משכרו של העובד וכולל את תשלום המעסיק לביטוח מועדף



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

בשיעור הדרוש להבטחת 75% משכרו של העובד או בשיעור של 2.5% משכרו של העובד, לפי הנמוך מביניהם, ושיעור ההפקדה לפי הדין או ההסכם למרכיב תשלומי המעסיק לסוג אחר של קופת גמל עומד על שיעור נמוך יותר, לא יראו בהתניה כאמור התניה של מעסיק לגבי שיעור ההפקדה בעד עובד לסוג מסוים של קופות כאמור בסעיף 20 (א) לחוק, ובלבד שהעובד יהיה זכאי לשיעור הפקדה למרכיב תשלומי המעסיק שלא יפחת משיעור ההפקדה הקבוע בתוספת השלישית המוצעת. בתוספת השלישית, מוצע לקבוע, בהתאמה להוראות ההסכם, תחילה מדורגת לשיעור ההפקדה שהעובד זכאי לו, כך שמיום כ"ו בשבט התשע"ו (5 בפברואר 2016) עד יום כ"ד בסיוון התשע"ו (30 ביוני 2016), שיעור ההפקדה יהיה שיעור ההפקדה למרכיב תשלומי המעסיק, כפי שנקבע בדין או בהסכם לאותו סוג של קופת גמל, מיום כ"ה בסיוון התשע"ו (1 ביולי 2016) עד יום ב' בטבת התשע"ז (31 בדצמבר 2016) שיעור ההפקדה יעמוד על 25% ומיום ג' בטבת התשע"ז (1 בינואר 2017) ואילך, הוא יעמוד על 6.5%. עוד מוצע לקבוע כי שר האוצר, באישור ועדת הכספים של הכנסת, רשאי, בצו, לשנות את התוספת השלישית."

צו ההרחבה

68. בצו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק שנחתם ביום 19.11.07 ונכנס לתוקפו ביום 1.1.08, הוא צו ההרחבה הרלוונטי לתקופה מושא ערעור זה. בצו נקבע ביחס לחובת הביטוח הפנסיוני המקיף (בסעיף 3 לצו) בזו הלשון:

"חובת הביטוח הפנסיוני המקיף

א. כל עובד כהגדרתו להלן, שאין לו הסדר פנסיוני מיטיב כהגדרתו להלן, אשר מועסק או שיועסק בכל מקום עבודה, יהיה זכאי להיות מבוטח על פי צו זה, ולבחור, בהודעה בכתב למעסיקו בפרק הזמן הקצוב שלהלן בפנסיה מקיפה לרבות קופת גמל לקצבה, שאושרה על ידי הממונה, בה יהיה מבוטח החל מהמועד שבו קמה לו זכאותו לקבוע בסעיף 6ה' עד ז' לצו זה, ובלבד שתכלול גם כיסויים למקרה מוות ונכות, באותה קופה או בקופה אחרת, והכל בכפוף לאמור בסעיף 6ה' עד ז' להלן:



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

1. מי שיתחיל לעבוד לאחר מועד כניסתו לתוקף של צו זה – 60 ימים מיום תחילת עבודתו;
 2. מי שמועסק 9 חודשים ויותר לפני מועד כניסתו לתוקף של צו זה – לכל המאוחר ביום 1.2.2008 או לחלופין בסוף החודש שבו ייכנס צו זה לתוקף;
 3. מי שמועסק פחות מ-9 חודשים טרם מועד כניסתו לתוקף של צו זה – 60 יום לפני מועד זכאותו.
- ב. לא הודיע העובד למעסיקו בכתב על בחירתו בפרק הזמן הקצוב הנ"ל על הקופה שבה בחר להיות מבוטח כאמור לעיל, יבטח אותו המעסיק מהמועד שבו קמה לו זכאותו, כקבוע בסעיף 6ה' עד ז' לצו זה, בקרן פנסיה מקיפה חדשה.
- אין בקביעת המועד להודעת העובד על בחירתו כאמור ברישה של סעיף קטן א' לעיל, כדי לדחות את מועד זכאותו הקבוע בסעיף 6ה' עד ז' להלן.
- ג. אין באמור לעיל כדי לפגוע בזכותו של העובד לבחור או לעבוד לקופת גמל אחרת על פי כל דין."

69. בסעיף 4 לצו ההרחבה, הוא סעיף התחולה, נקבע כך:

"א. צו זה יחול על כל עובד המועסק או שיועסק בכל מקום עבודה, בכפוף לכך שהוראות צו זה לא יחולו על מי שמתקיים לגביו ולו אחד מהתנאים המפורטים בסעיפים קטנים 1 עד 5 להלן, ובכפוף לסייגים הקבועים, ככל שקבועים, בהם (להלן בצו זה – "עובד" ו/או "עובדים"):

1) מי שבמועד הקובע או לאחריו מבוטח או שמעבידו מחויב לבטחו, על פי הסכם קיבוצי ו/או הסדר קיבוצי ו/או הסכם אישי ו/או מנהג ו/או נוהג ו/או צו הרחבה, קיים או עתידי, ו/או דין (להלן – "הסכם לביטוח פנסיוני"), כך ששיעור ההפרשות בגינו לקופת גמל, לרבות לקרן הפנסיה, עומד לכל הפחות על 17.5% משכר העובד.

2) מי שבמועד הקובע או לאחריו מבוטח ו/או שמעבידו מחויב לבטחו, מכוח הסכם לביטוח פנסיוני, בהסדר ביטוחי הכולל לרבות באופן נלווה או כנספח גם ביטוח למקרה פטירה וביטוח למקרה אובדן כושר עבודה בקופת ביטוח, "



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

70. לשלמות התמונה נציין כי צו ההרחבה לביטוח פנסיוני תוקן ביום 29.9.11 (צו ההרחבה 2011) ופעם נוספת ביום 20.6.16 (צו ההרחבה 2016) אך תיקונים אלה אינם מענייניו של תיק זה.

בחינת הדברים באספקלריה של סעיף 20 לחוק הפיקוח

71. לאחר שסקרנו את המסגרת הנורמטיבית הרלוונטית נפנה לבחון את השאלה הניצבת בפנינו - **האם רשאי עובד לבחור מוצר פנסיוני שאינו כולל ביטוח אובדן כושר עבודה, והאם מוטלת חובה על מעסיק לבטח את עובדו במסלול ביטוח פנסיוני הכולל ביטוח בגין אובדן כושר עבודה -** כאשר לדידנו יש לבחון אותה לאור הוראות סעיף 20 לחוק הפיקוח.

72. סעיף 20 לחוק הפיקוח מבטא עקרון יסוד בעולם החיסכון הפנסיוני והוא חופש הבחירה המלא שניתן לעובד לקביעת סוג המוצר הפנסיוני המועדף עליו, החברה שתנהל עבורו את הכספים, מסלול ההשקעה שבו ינוהלו הכספים, וזאת ללא יכולת התערבות של המעסיק בבחירות אלו. תכלית סעיף 20 לחוק הפיקוח היא לאפשר לעובד לבחור את מוצר החיסכון הפנסיוני שבו הוא מעוניין להפקיד את תשלומיו ואת תשלומי מעסיקו, ללא שהמעסיק יוכל להגביל אותו בעניין זה, והכל על מנת שהעובד יוכל להתאים את מוצר החיסכון הפנסיוני לצרכיו ולמקסם את תועלתו.

73. על עקרון יסודי זה של חופש הבחירה עמד בית המשפט העליון במסגרת **בג"צ פורום החוסכים** (אשר אמנם לא עסק באופן ישיר בסוגיה דנן, אך יש בדברים הנחרצים שהובאו במסגרתו כדי לשפוך אור על הסוגיה שלפנינו; ההדגשות להלן הן שלי – ו.ו.ל.). בסעיף 2 לפסק הדין שצוטט לעיל, אומר כב' השופט עמית כי: **"...אין בכך כדי לגרוע מן האחריות האישית המוטלת על כל אחד מתושבי המדינה לכלכל את צעדיו ולתכנן את**



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

עתידו הפיננסי. אמנם ישנם היבטים סבוכים, חלקם מצריכים מומחיות מיוחדת וייעוץ מקצועי, אך אין תחליף לאחריות אישית בסיסית...". כך גם בסעיף 3 לפסק הדין נאמר כי: "החיסכון הפנסיוני הוא חובה, אך העובד רשאי לבחור את האופן שבו יתבצע החיסכון". ובסעיף 4 לפסק הדין, בהתייחס לקופת גמל, הוסבר כי: "ביטוח למקרים של אובדן כושר עבודה או מוות אינו מובנה בקופת גמל. אם העמית מעוניין בכך, קופת הגמל יכולה לרכוש עבורו ביטוח מחברת ביטוח, כמרכיב נפרד מהחיסכון הפנסיוני...". בפסק הדין אף ישנה התייחסות לאפשרות הבחירה של העובד רכיב של אובדן כושר עבודה (בסעיף 15): "המדינה הדגישה בפנינו כי ככלל, חיסכון פנסיוני באמצעות קרנות פנסיה הוא מובנה ואחיד יחסית, בהשוואה לגמישות המתאפשרת לחוסכים באמצעות קופות גמל או ביטוחי מנהלים. על אף חלוף הזמן מאז ניתן פסק הדין בבג"ץ קניאל, הדברים שנאמרו שם, בהקשר זה, יפים גם היום:

"לעניין זה בולט השוני בין החיסכון במסגרת קרנות הפנסיה לבין החיסכון במסגרת קופות הגמל ו'ביטוח מנהלים'. החיסכון הפנסיוני במסגרת קרנות הפנסיה הינו מקיף ו'קשיח' בתנאיו. כך, כוללים דמי הגמולים המשולמים לקרן, בגדר חובה, גם מרכיבים בגין ביטוח נכות – למקרה של אובדן כושר עבודה עקב נכות, וביטוח שאירים – למקרה של מוות.

מנגד – החיסכון בקופות הגמל ובפוליסות 'ביטוח מנהלים' מאפשר גמישות רבה ובחירה לחוסך, הן באשר לקביעת היקף הביטוח והן באשר לאופן המימוש של הזכויות. כך, החוסך בקופת הגמל רשאי לרכוש, במסגרת החיסכון בקופת הגמל, גם ביטוח חיים, אך הוא איננו מחויב לכך. מתצהיר הממונה על שוק ההון עולה כי במרבית קופות הגמל אין



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

כלול מרכיב של ביטוח סיכוני נכות ומוות. אשר לתכניות 'ביטוח מנהלים', מוסבר בתצהיר התשובה כי חברות הביטוח מאפשרות מגוון של פוליסות, ומביניהן רשאי המבוטח לבחור את מרכיבי הביטוח השונים. במסגרת זו, אין כל מניעה לבטח את העמית רק בביטוח זקנה, שאינו כולל ביטוח נכות ושאירים.

ובסעיף 21 לפסק הדין, בהתייחס להבדלים שבין קרן פנסיה מקיפה למכשירים פנסיונים אחרים נאמר: "... ניכר כי המדינה משמרת את האפשרות לבחור במכשירי חיסכון חלופיים למי שמעוניין בכך (למשל, כמכשיר חיסכון משלים למי שמשכורתו גבוהה מכפל השכר הממוצע במשק, למי שנתקל בבעיות חיתומיות בקרן הפנסיה, או למי שמעוניין לבצע השקעה הונית חד-פעמית של סכום גדול). ישנה דרך המלך, המיועדת לכלל, ולצידה נתיבים נוספים שנשארים פתוחים בפני מי שיבחר בהם ועשוי להפיק מהם תועלת."

ובסעיף 24 לפסק הדין: "הממשלה מתמרצת מכשיר חיסכון שהיא מוצאת בו עדיפות, והציבור יכול לבחור בין מכשירי חיסכון וגם לעבור ביניהם. המשמעות היא כי כל חוסך יכול לבחור בקרן פנסיה וכך ליהנות מההטבה הנלווית לאג"ח מיועדות. מקום בו ניתנת בחירה, קשה לזהות אפליה."

74. נעיר, כי במקביל לחקיקתו של חוק הפיקוח, נחקק חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ייעוץ, שיווק ומערכת סליקה פנסיוניים) תשס"ה-2005 (להלן – חוק הייעוץ), כך שלצד האחריות האישית שהועברה לעובד במסגרת חוק הפיקוח, המחוקק צייד את העובד בכלים מתאימים לקבלת החלטה מושכלת. במסגרת חוק הייעוץ, נדרש הליך מקדים שבו מפרטים בפני העובד את האפשרויות השונות שעומדות בפניו, כהוראת סעיף 12 לחוק הייעוץ (בניסוחו כיום) הקובעת כי:



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

"בעל רישיון יתאים את הייעוץ הפנסיוני או השיווק הפנסיוני שהוא נותן ללקוח לצרכיו של כל לקוח, ויבחר את סוג המוצר הפנסיוני, את המוצר הפנסיוני ואת הגוף המוסדי, המתאימים ביותר ללקוח, לאחר שברר עם הלקוח את מטרות החיסכון שלו באמצעות מוצר פנסיוני, את מצבו הכספי דרך כלל, את החיסכון הקיים שלו באמצעות מוצרים פנסיוניים ואת שאר הנסיבות הצריכות לענין, ככל שהלקוח הסכים למסור מידע לגביהם; בחירת סוג המוצר הפנסיוני, המוצר הפנסיוני והגוף המוסדי המתאימים ביותר ללקוח, תיעשה בהתאם למפורט להלן:

(1) בעת בחירת סוג המוצר הפנסיוני המתאים ביותר ללקוח יבחן בעל הרישיון את כלל סוגי המוצר הפנסיוני;

(2) בחירת המוצר הפנסיוני המתאים ביותר ללקוח או הגוף המוסדי המתאים ביותר ללקוח, תהיה –

(א) לענין ייעוץ פנסיוני – מתוך כלל המוצרים הפנסיוניים והגופים המוסדיים;

(ב) לענין שיווק פנסיוני –

(1) בידי גוף מוסדי או בידי עובדו שהוא סוכן שיווק פנסיוני – מתוך כלל המוצרים הפנסיוניים שלגביהם הוא עוסק בשיווק פנסיוני, ובלבד שהמוצר הפנסיוני הוא מסוג המוצר הפנסיוני המתאים ביותר ללקוח;

(2) בידי סוכן ביטוח פנסיוני שאינו עובד של גוף מוסדי – מתוך כלל המוצרים הפנסיוניים שלגביהם הוא עוסק בשיווק פנסיוני, ומתוך כלל הגופים המוסדיים שלגבי מוצריהם הפנסיוניים הוא עוסק בשיווק פנסיוני, ובלבד שהמוצר הפנסיוני הוא מסוג המוצר הפנסיוני המתאים ביותר ללקוח.

(ב) נקבע בהסכם ייעוץ פנסיוני לפי סעיף 27(ב)(4) כי הייעוץ הפנסיוני הוא מתמשך, ישוב היועץ הפנסיוני ויבחן, בהתאם להוראות סעיף קטן (א), את התאמת החיסכון באמצעות המוצר הפנסיוני נושא הייעוץ הפנסיוני לצרכיו של הלקוח, במהלך כל תקופת הייעוץ הפנסיוני."

למעשה ישנו הסדר מאזן שיצר המחוקק, כך שלצד האחריות והבלעדיות שהועברה לידי העובד בבחירת המוצרים הפנסיוניים, הקנה המחוקק במסגרת חוק הייעוץ את הכלים שיאפשרו לעובד בחירה מושכלת המתאימה לנסיבותיו (להרחבה ראו גם: בג"צ 4350/09 אבי בן דור ואח' נ' שר האוצר (12.10.2010)).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

75. העולה מן האמור, כי עקרון חופש הבחירה המלא שניתן לעובד לקביעת סוג המוצר הפנסיוני המועדף עליו הוא עקרון יסוד בדיני הפנסיה. (וראו גם דבריו של כב' המשנה לנשיאה(בדימוס) א' רובינשטיין בבג"ץ 3430/16 הנ"ל, פסקאות י"ז, י"ט; **מסינג** לעיל, בעמ' 165).
76. ניתן לדמות עניין זה לכך, שכשם שהמעסיק אינו צריך לוודא מה נעשה עם המשכורת אותה הוא משלם לעובד, כך גם למעסיק אסור להתערב במה שנעשה עם כספי הפנסיה שאותם הוא מעביר לקרן עבור העובד, כאשר מבחינתו של המעסיק עניין זה צריך להיות בבחינת "שגר ושכח".
77. על האמור נוסף, כי בעצם המעורבות של המעסיק בבחירת הכיסויים הביטוחיים, יש פגיעה לא רק באוטונומיה של העובד אלא גם בפרטיותו. כך, למשל, יתכן שבעקבות מצב בריאותי של עובד, שאינו מוכר למעסיק, יסרב הגוף הפנסיוני לבטחו או יסכים לבטח תמורת פרמיה מאד גבוהה. בנסיבות אלו, לעובד אין סיבה לתת הסברים למעסיק מדוע בחר בדרך כזו או אחרת, ולמעסיק אין זכות לחסום בחירה שאינה נראית לו (להרחבה בנושא הזכות לפרטיות של עובד בנוגע למידע רפואי ראו: מיכאל בירנהק, **מרחב פרטי – הזכות לפרטיות בין משפט לטכנולוגיה**, בעמ' 415-414 וההפניות שם; דב"ע (ארצי) מח/3-169 **הסתדרות עובדי המדינה – מדינת ישראל**, פד"ע כא 38, 51 (1989); בג"צ 826/89 **ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל נ' בית הדין הארצי לעבודה**, פ"ד מג(4) 745 (1989); ניתן להשוות גם לכך כי בתיקון שתיקן המחוקק בשנת 2015 לתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), תשל"ז-1976 (ק"ת תשע"ה מס' 7533 מיום 16.7.2015 עמ' 1381), הושמטה הקטגוריה של "אבחון המחלה" מתעודות המחלה הניתנות לעובד על ידי רופא לצורך קבלת דמי מחלה מהמעסיק).
78. נעיר, כי מגמה זו של החוק להפריד עד כמה שניתן ממעורבותו של המעסיק בבחירות של העובד במסגרת החיסכון הפנסיוני, ניתן לראות הן בסעיף 23



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

לחוק הפיקוח אשר ניתק באופן מלא את הזיקה לכספי התגמולים (ראו לעניין זה בר"ע (ארצי) 53583-01-17 סופרקום בע"מ- יבגני מיזנשטיין (24.2.17)), והן בתיקון שבוצע אך לאחרונה בחוק הפיקוח (תיקון 21; ס"ח תשע"ח מס' 2730 מיום 8.7.2018 עמ' 730) ולפיו רשאי עובד שסיים עבודתו למשוך כספי פיצויים שנצברו לזכותו בקופות גמל אף ללא אישור המעסיק, אלא אם כן המעסיק נקט בתוך ארבעה חודשים מסיום העבודה בהליך משפטי לקבלת פסק דין הצהרתי על זכאותו לקבלת כספי הפיצויים או חלקם. דהיינו, בהתאם לחוק הפיקוח כיום, גם מוחלשת הזיקה של המעסיק לפיצויים, והתוצאה היא איפוא שלמעסיק אין זיקה לכספי הביטוח הפנסיוני.

79. לאור האמור, אין לקבל מצב שבו מעסיק מונע מעובד להצטרף לקופת גמל מסוימת או לממש תנאי הצטרפות לקופת גמל מסוימת שהוסכמו בין קופת הגמל לבין אותו עובד, ומניעת אפשרות של עובד לממש הצטרפות לקופת גמל מסוימת, לרבות מניעת הצטרפות בהתאם לתנאים שהוסכמו בין העובד לבין הקופה, אינה עומדת בהוראות סעיף 20 לחוק הפיקוח.

80. סעיף 20 לחוק הפיקוח, אשר נחקק קודם כניסתו לתוקף של צו ההרחבה קובע כאמור לעיל כי "כי עובד... רשאי לבחור, בכל עת, כל קופת גמל... ומעבידו של עובד כאמור לא יתנה... והכל אף אם נקבע אחרת בדין או בהסכם". כפי שנקבע בעבר בפסיקותיו של בית דין זה, מכוח הוראה זו חל עקרון חופש הבחירה, הגובר - כלשון הסעיף - על כוחו הכופה של הסכם קיבוצי או צו הרחבה. לאור עקרון משפטי זה ניתן תוקף משפטי לבחירת העובד לבצע את הביטוח הפנסיוני ברכיב התגמולים במסגרת של ביטוח מנהלים, להבדיל מקרן פנסיה מקיפה, וזאת בשיעור ההפקדות שאינו נופל מזה הקבוע בהסכם הקיבוצי (ראו עניין סירקוביץ; ע"ע 45431-09-16 אלכס גורביץ-א.ב.מ. תעשיות פלסטיקה (1989) בע"מ (16.1.2018)).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

81. הנה כי כן, בהתאם להוראות הסעיף גם הבחירה של עובד בביטוח פנסיוני המכונה "ביטוח מנהלים" ללא כיסוי של אובדן כושר עבודה היא אפשרית, ולמעסיק אין אפשרות להתערב בבחירה שכזו.
82. יתירה מכך, בהתאם להוראת סעיף 49 (א)(7) לחוק הפיקוח, הפרה של הוראות סעיף 20 לחוק הפיקוח היא עבירה במישור הפלילי שדינה מאסר שנה או קנס, כך שאין כל ספק בדבר חומרת האיסור של המעסיק להתערב בבחירתו של העובד. בהינתן זאת, עצם העובדה שמעסיק יסרב לבצע הנחיה של עובד כמו למשל לבטחו בביטוח מנהלים ללא רכיב של אובדן כושר עבודה עולה לכאורה כדי עבירה פלילית.
83. למען הסר כל צילו של ספק נבהיר, כי האמור בהוראות סעיף 20 לחוק הפיקוח גובר על הוראות צו ההרחבה, וממילא לא ניתן ללמוד מהוראות צו ההרחבה על חובתו של מעסיק לבטח את עובדו במסלול ביטוח פנסיוני הכולל ביטוח בגין אובדן כושר עבודה, ככל שהדבר מנוגד לבחירתו של העובד, אשר רשאי לבחור מוצר פנסיוני שאינו כולל ביטוח אובדן כושר עבודה.

מהכלל אל הפרט

84. נוכח האמור לעיל, כי עובד רשאי לבחור מוצר פנסיוני שאינו כולל ביטוח אובדן כושר עבודה, ועל המעסיק חל איסור להתערב בבחירה זו, ומאחר שבמקרה הנוכחי החברה הפקידה עבור המערערת כספים לביטוח מנהלים, לאחר שהמערערת העדיפה אפיק פנסיוני זה על פני קרן פנסיה מקיפה, הרי שהמערערת אינה יכולה להבנות מהטענה כי על החברה הייתה מוטלת חובה לבטח אותה במסלול ביטוח פנסיוני הכולל ביטוח בגין אובדן כושר עבודה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

85. בקשר לכך נוסף, כי ככל שישנן טענות בעניין זה כנגד סוכן הביטוח, הרי שאין זה בסמכותו של בית דין זה להכריע בנסיבות העניין במערכת יחסים זו, ועל כן מקובלת עלינו קביעת בית הדין האזורי שאין מקום להתערבות במערכת היחסים שבין המערערת לסוכן הביטוח. כך גם, לא מצאנו להתערב בקביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי כי יש לראות בפעולותיה של המערערת כמי שהביעה את רצונה להיות מבוטחת בביטוח מנהלים ללא כיסויי מוות ונכות, וכי בנסיבות המקרה לא הפרה החברה את חובתה לבטח את המערערת.

86. אשר על כן, לאור כל האמור לעיל, אין מנוס אלא לדחות את הערעור.

סוף דבר

87. הערעור נדחה. בנסיבות המקרה לא מצאנו מקום ליתן צו להוצאות כנגד המערערת.

ניתן היום, ט' אלול תשע"ח (20 אוגוסט 2018), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

אילן סופר,
שופט

אילן איטח,
סגן נשיאה

ורדה וירט-ליבנה,
נשיאה, אב"ד

מר דורון קמפלר,

מר נתן מאיר,
נציג ציבור (עובדים)



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 7243-10-15

נציג ציבור (מעסיקים)