

אגב הפסיקה

זכאותו של עובד לתשלומי "ביטוח מנהלים" מכוח חוזה אישי
וזכאותו להצטרף לקופות הפנסיה מכוח הסכם קיבוצי – ביחד
או לחוד?

מאת

גלעד אמוזג*

לאחרונה נדונו בבית-הדין הארצי לעבודה, בסמיכות זמנים, שתי תביעות של עובדים ממעבידיהם שביטחו אותם במסגרת ביטוח מנהלים. העובדים תבעו פיצוי בגין נזק שנגרם להם עקב אי-צירופם ל"מבטחים" כפי שהיה המעביד מחויב לעשות.

כשני המקרים קבע בית-הדין הארצי לעבודה כי אין ביטוח מנהלים בא במקום הביטוח בקרן הפנסיה. אולם, יחד עם זאת קבע, שאין העובד זכאי לשניהם. הקושי הנובע מפסיקת בית-הדין לעבודה נעוץ בכך, שמחד, קבע בית-הדין כי קיים שוני בין שני ההסדרים הסוציאליים הנוכחים, וכל אחד מהם מעניק יתרונות שונים, אולם, מאידך, סבר שיש קשר בין ההטבות של שני ההסדרים ופסק שיש לקוז הטבות מקבילות ואין להעניק לעובד פעמיים את ההטבות המשותפות לשני ההסדרים.

הקדמה

בישראל קיימים שלושה מסלולים מרכזיים שבאמצעותם יכול הפרט להבטיח לעצמו תנאים סוציאליים. מסלולים אלו הם קרנות הפנסיה של ההסתדרות, קופות הגמל המתנהלות על ידי הבנקים, ותוכניות "ביטוח מנהלים" המשוקות ע"י חברות הביטוח.

מבין שלושת המסלולים המפורטים לעיל, קופות הגמל של הבנקים משמשות את הציבור כמכשיר חיסכון טהור. מכיוון שכך, קיימות למעשה רק שתי מסגרות עיקריות המאפשרות הענקת ביטוח סוציאלי לעובד למקרי מוות, נכות ופרישה

* תודתי הכנה והעמוקה נתנה לפרופ' פרנסיס רדאי אשר בהזדמנות ובסיועה נכתב מאמר זה. תודה מיוחדת לד"ר זוהר גושן שאלולא הכרותי עימו לא היה מאמר זה בא לעולם.

מהעבודה. מסגרת אחת היא קרנות הפנסיה של ההסתדרות, והשנייה היא תוכניות "ביטוח מנהלים" של חברות הביטוח.

את המסלול הפנסיוני מניעים טעמים סוציאליים, בניגוד ל"ביטוח מנהלים" שמטרתו העיקרית היא הפקת רווח מסחרי. קרנות הפנסיה פועלות על בסיס שיתופי ומאגדות בתוכן עמיתים אשר חברותם באותה קרן נקבעת בהתאם להסכמים קיבוציים או להסדרים קיבוצים החלים עליהם. אחד המאפיינים העיקריים של קרנות הפנסיה היא החובה המוטלת על הקרן, מכוח ההסכמים הקיבוציים, לקבל לשורותיה כל עובד. חולשתן העיקרית של קרנות הפנסיה ההסתדרותיות היא היותן נתונות בגירעונות אדירים. חולשה נוספת שלהן נעוצה בעובדה שביטחונן הסוציאלי של הפרט מוצא מתחום שליטתו המידית ומועבר לידי הארגונים המייצגים אותו. דבר זה הביא לידי כך שציבורים שלמים בישראל נפגעו מהסכמי פנסיה שונים ומשונים, שנערכו לעתים ללא ידיעתם.¹

לעומת קרנות הפנסיה, ביטוח בחברות הביטוח מבוסס על הסכמה הדדית המושגת בין כל מבוטח בנפרד ובין חברת הביטוח. "ביטוח מנהלים" נמכר בשוק החפשי ע"י סוכנים עצמאיים, ללא גיבוי אירגוני או משקי כלשהו. יתרוגותיו של מסלול זה בכך שניתן "לתפור" את תכנית הביטוח לפי מידותיו של הפרט ולענות על צרכיו האישיים. יתרון נוסף נובע מכך שחווה הביטוח הנו אישי ואינו ניתן לשינויים על ידי גורמים חיצוניים.

בערעור שהוגש לבית-הדין הארצי לעבודה עתרו שלוש עובדות כנגד מעבידן, על מנת לזכות בסעד הצהרתי אשר יחייב את מעבידן לבטחן בקרן הפנסיה של "מבטחים" מיום תחילת עבודתן אצלו. לטענת העובדות, זכאותן לביטוח פנסיוני בקרן הפנסיה של "מבטחים" נבעה מן ההסכם הקיבוצי הכללי בענף הטכסטיל, אשר הוראותיו הורחבו על ידי שר העבודה והרווחה.

מעבידן של העותרות טען בפני בית-הדין להגנתו, כי דאג לרווחתן הסוציאלית של העובדות כאמצעות תכניות "ביטוח מנהלים" שפתח עבורן. מטענתו משתמע, כי הפרשות לקרן הפנסיה של "מבטחים" והפרשות לתכנית "ביטוח מנהלים" נועדו להשיג אותה תכלית סוציאלית, שהיא הבטחת עתידו של העובד לאחר סיום מערכת יחסי עובד-מעביד. מכיוון שכך, השגת מטרה זו באמצעות תכנית "ביטוח מנהלים" באה במקום חובתו לבטח את העובדות בקרן הפנסיה של "מבטחים" (להלן: "פרשת פדידה").²

במקרה נוסף אשר נדון בפני בית-הדין הארצי לעבודה באותה עת, עתר עובד שהיה מבוטח בתכנית "ביטוח מנהלים" כנגד מעבידו, בגין נזקים אשר נגרמו לו עקב אי-צירופו לקרן הפנסיה של "מבטחים". במקרה זה נבעה זכאותו של העובד להצטרף לקרן הפנסיה של "מבטחים" מהסכם קיבוצי אשר חל עליו (להלן: "פרשת שווינגר").³

1 כגני נחום "ביטוח מנהלים" - מכשיר פיננסי לאבטחת פנסיה" מנהלים 33 (1990) 68.

2 דב"ע נב/40-3 פדידה נ' וייס, פד"ע כה 87.

3 דב"ע נא/193-3 שווינגר נ' סוטיל (לא פורסם).

בשני המקרים קבע בית-הדין הארצי לעבודה כי אין "ביטוח מנהלים" בא במקום הביטוח בקרן הפנסיה. אולם, יחד עם זאת, אין העובד זכאי לשניהם, ועליו לבחור איזה מבין שני המסלולים עדיף בעיניו. בחיבור זה חיבחנו פסיקת בית-הדין הארצי לעבודה, השוללת מעובד את האפשרות ליהנות במקביל משני מסלולים המבטיחים לו תנאים סוציאליים.

הרקע לפסיקת בית-הדין הארצי לעבודה

זכאותו של עובד להצטרף לקופות הפנסיה באה בדרך כלל מכוחו של הסכם קיבוצי⁴ המחייב את העובד ואת המעביד (כמו בפרשת שווינגר), או מכוח צו הרחבה (כפי שהיה בפרשת פדידה). זכאותו של העובד לתשלומים עבור פוליסת "ביטוח מנהלים" נובעת מהוראה אישית בחוזה העבודה האישי שבין העובד למעביד.

על פי סעיף 19 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957 (להלן: חוק הסכמים קיבוציים), ההוראות האישיות בהסכם הקיבוצי הופכות לתניות אישיות בחוזה שבין בל מעביד לבין כל עובד. כלומר, כל אותן תניות העוסקות בתנאי העבודה של העובד הופכות להיות תניות בחוזה האישי בין העובד למעביד. לגבי תניות בהסכם קיבוצי הנוגעות לביטוח פנסיוני נאמר "תנאי עבודה שבהם מדובר בסעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים, גם תנאים שבהם יפרוש אדם מעבודתו, כגון פיצויים, קצבה וגמלאות פרישה אחרות במשחמע"⁵.

סעיף 20 לחוק הסכמים קיבוציים קובע, שעובד איננו יכול לוותר על זכויות המוקנות לו בהסכם קיבוצי: "את הזכות כופים על העובד, ואין זה מעלה או מוריד אם יאמר, רוצה אני ואם לא"⁶. סעיף זה מהווה, לכאורה, חומה בצורה בפני הפרת סעיף מסעיפי ההסכם הקיבוצי⁷. משמעותו היא שעובד אינו יכול לוותר על זכות אישית המוקנית לו בהסכם קיבוצי⁸.

מסקירה זו עולה, כי על פי המצב המשפטי השורר בישראל, מקום שהצטרפות לקרן פנסיה באה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה, וזה המצב במרבית המקרים, אין תוקף ליתור על הצטרפות לקרן⁹. בעניין זה נקבע בעבר, שאפילו הסכם, שעל פיו יקבל העובד לידי הסכום שמעבידו מחויב לשלם לקרן, לא יתפוס¹⁰.

4 ראו לדוגמה הסכם קיבוצי כללי בדבר הנהגת פנסיה מקיפה בהעשייה שנחתם בין התאחדות התעשיינים וההסתדרות בשנת 1979.

5 דב"ע לג/2-7, לג/3-56 מ"י נ' רחובלט, פד"ע ה' 42, 48.

6 דב"ע לר/3-116 מיון בע"מ נ' פסח (לא פורסם). הובא בדב"ע מ/3-141 טירן הובלות בע"מ נ' הופמן, פד"ע יט' 403, 407.

7 ת' גולן "ההסכם הקיבוצי וצו הרחבה כמנוף למכירת פוליסות ביטוח חיים" ביטוח בישראל 167 (1990) 18.

8 שלילת יכולתו של עובד לוותר על זכויות המוקנות לו בהסכם קיבוצי אינה מוחלטת, אלא כפופה לאמור בסעיף 22 לחוק הסכמים קיבוציים (על כך ראה דין בהמשך).

9 מ' גולדברג "ביטוח עובדים בקרנות פנסיה" שנתן משפט העבודה ג (תשנ"ב) 93, 101.

10 ע"א 378/70 עזבן שהר נ' דרדיקמן, פ"ד כה(2) 182.

פסיקת בית-הדין הארצי לעבודה

בפרשת פדידה ובפרשת שווינגר נדרש בית-הדין הארצי לעבודה להתמודד עם היחס שבין זכאותו של עובד להצטרף להסדר פנסיוני ב"מבטחים" מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה החל עליו, ובין זכאותו לדמי פוליסת "ביטוח מנהלים" שהוצאה עבורו על ידי המעביד.

החלטות בית-הדין הארצי לעבודה בשני המקרים ניתנו בסמיכות זמנים והיו זהות. מחד, נקבע שאין לקבל את הטענה כי "ביטוח מנהלים" בא במקום הביטוח ב"מבטחים". מאידך, פסקי-הדין האופרטיבי אפשר לעובד לנצל רק זכות אחת העדיפה בעיניו.

פסקי-הדין הללו מושתתים על שני נדבכים. תחילה נקבע כי קיים שוני מהותי בין הבטחת זכויות סוציאליות במסגרת קרנות הפנסיה ובין הבטחת זכויות סוציאליות מכוח "ביטוח מנהלים". לאחר מכן נקבע כי עובד אינו זכאי לפוליסת "ביטוח מנהלים" ולקצן פנסיה יחידו.

קיומו של שוני מהותי בין קרנות הפנסיה לתוכניות "ביטוח מנהלים" הקושי שהתעורר בפרשת פדידה ובפרשת שווינגר נוגע, כאמור, לכפילות שבין שתי זכאויות של עובד לתנאים פנסיוניים. כפילות זו ניתן למנוע באמצעות סעיף 22 לחוק הסכמים קיבוציים. סעיף זה עשוי לסיג במעט את המסקנה הקשה, שלפיה יחולו על העובד כל ההוראות הקיימות בהסכם קיבוצי או בצו הרחבה החל עליו. הסעיף קובע כי:

"הוראה בחוזה עבודה שהיא שונה מהוראה אישית שבהסכם קיבוצי החל על בעלי החוזה - ההוראה שבהסכם קיבוצי עדיפה. היה השינוי לטובת העובד, עדיפה ההוראה בחוזה העבודה, אם אין בהסכם הקיבוצי דבר המונע במפורש אותו שינוי."

לאור סעיף זה קבע בית-הדין לעבודה ש"החוק מתיר חתימת חוזה עבודה אישיים, מקום שבו חל הסכם קיבוצי"¹¹ ומאפשר למעביד ולעובד להסדיר סוגיות אלו ביניהם. זאת בתנאי שהזכות, המוענקת לעובד במסגרת ההסכם האישי, עדיפה על זאת המוענקת לו בהסכם הקיבוצי. הוראות שונות לעניין סעיף זה הן "הוראות שוות מבחינת מהותן אך שונות מבחינת מידתן"¹².

בהסתמך על סעיף 22 לחוק הסכמים קיבוציים ניתן להעלות טענה, שלפיה יש להתיחס לביטוח בקרן הפנסיה ול"ביטוח המנהלים" כאל שתי דרכים שונות להבטיח לעובד את זכותו לביטוח פנסיוני.

11 דב"ע מט/4-16 עיתון הארץ בע"מ נ' האיגוד הארצי של עיתונאי ישראל, פד"ע כ 198.

12 דב"ע לה/4-1 רשות הנמלים בישראל נ' יהונתן ברקת, פד"ע ז 425.

היה והפעיל עובד את שיקול דעתו ובחר בגוף מבטח, סעיף 22 לחוק הסכמים קיבוציים ימנע בעדו לסמוך על הוראה בהסכם קיבוצי או בצו הרחבה המעניקים לו את הזכות להצטרף לקרן פנסיה.

טענה זו מבוססת על כך, שלצורך שימוש בסעיף 22 לחוק הסכמים קיבוציים לא נדרשת השוואה בין שתי הוראות הלוברשות אותה צורה משפטית. די בכך שההשוואה מתבצעת בין שתי הוראות, אשר נועדו להעניק לעובד זכות מהותית מסוימת, אלא שאחת מהן עושה זאת בדרך מועדפת.

על פי הטענה המוצגת לעיל, יש לפרש הוראה בהסכם קיבוצי, המעניקה לעובד זכאות להצטרף לקרן פנסיה, בצורה רחבה. פרשנות רחבה עשויה להביא למסקנה, שהוראה המצויה בהסכם הקיבוצי מניחה גורמה המבטיחה לעובד את זכויותיו הסוציאליות.

לאור האמור לעיל, הטענה המועלית היא שיש לפרש את ההסכם הקיבוצי כמטיל על המעביד תובה להבטיח את זכויותיהם הסוציאליות של עובדיו, מכילי שההסכם הקיבוצי יקבע את הדרך שבאמצעותה יעשה זאת. בעידן של כלכלה מודרנית יש להעניק לכל עובד בנפרד את החופש לבחור בדרך העדיפה בעיניו להבטחת תנאים סוציאליים.

אם תתקבל טענה זו, הרי שיש לראות את הפרשותיו של המעביד לפוליסת ביטוח המנהלים כמילוי התחייבותו בהסכם הקיבוצי להפריש לקרן פנסיה מקיפה¹³.

בפרשת פרידה ובפרשת שווינגר דחה בית-הדין טענה אפשרית זאת מכול וכול:

"המשיבה טענה כי ביטוח המנהלים בא במקום הביטוח בקרן הפנסיה. טענה זו אין לקבל. קיים שוני רב בין שני המסלולים"¹⁴.

קביעה זו של בית-הדין, לפיה שני המסלולים שונים בתכלית, מבוססת על מאמר שנכתב על ידי נשיא בית-הדין הארצי לעבודה¹⁵, וכן על פסיקת בג"צ בעתירה אשר הוגשה על ידי התאחדות חברות לביטוח חיים בע"מ¹⁶.

התאחדות חברות לביטוח חיים בע"מ היא חברה המאגדת בתוכה 14 חברות ביטוח העוסקות בענף ביטוח החיים. בעתירה אשר הוגשה מטעמה לבג"צ נטען, שמסלול הביטוח הפנסיוני ומסלול ביטוח המנהלים הם שני מסלולים זהים במטרתיהם הפועלים באופן דומה מאוד. כן טענו העותרים כי קיימת הפליה קשה ובלתי ראויה בין החברות לביטוח חיים ובין קרנות הפנסיה של ההסתדרות.

13 ראה לעיל הערה 7, שם.

14 ראה לעיל הערה 2, בעמ' 92.

15 ראה לעיל הערה 9, בעמ' 101.

16 בג"צ 2010/90 התאחדות חברות לביטוח חיים נ' ממשלת ישראל, פ"ד מה(1) 405.

התאחדות חברות הביטוח טענה כי קרנות הפנסיה וחברות הביטוח מחויבות להשקיע סכומים מסוימים מתוך פיקדונות חבריהן במשרד האוצר, ותמורתם הן זוכות לאיגרות חוב שהמדינה מוציאה, אלא ששיעור הריבית המשתלמת לחברות הביטוח מזה, ולקרנות הפנסיה מזה, שונה. לפי חוק המלווה (חברות ביטוח), תשכ"ג-1962, הריבית שנושאות איגרות החוב המונפקות לקרנות הפנסיה היא בשיעור של 6.2%, בעוד שהריבית המשתלמת בעבור אג"ח המונפקת לחברות הביטוח היא בשיעור של 4% בלבד.

בג"צ סקר את ההבדלים הקיימים בין קרנות הפנסיה וחברות הביטוח, וראה לנכון להבחין ביניהן לאור "שוני יסודי קיים בין חברות הביטוח לקרנות הפנסיה הן מבחינת המסגרת המשפטית, הן מבחינת המבנה הכלכלי של כל אחת מהן והן מבחינת הזכויות של המבוטחים בכל אחת מהן"¹⁷.

קביעת בג"צ בעתירת התאחדות חברות הביטוח כי "מדובר... על סוגי ביטוח שאינם שווים"¹⁸ סתמה את הגולל על החלתו של סעיף 22 לחוק הסכמים קיבוציים על תשלומי המעביד לפוליסת "ביטוח המנהלים" בפרשת פרידה ובפרשת שווינגר.

עובד זכאי לבחור רק באחד מהמסלולים הפנסיוניים

בית-הדין הארצי לעבודה קבע כי "העובדה שביטוח מנהלים אינו בא במקום הסדר פנסיוני, אין פירושה שהעובד זכאי לשניהם"¹⁹. על מנת למנוע מהמעביד לשלם תשלום כפול הציב בית-הדין, בחלקו האופרטיבי של פסק-הדין, מנגנון המחייב את המעביד להעביר ל"מבטחים" את דמי הביטוח, אולם התנה זאת בכך שדמי פוליסת "ביטוח המנהלים" יועברו מהעובד למעביד. אם לא נפדתה פוליסת הביטוח, יהיה על העובד להעביר למעביד את הפוליסה עצמה. בית-הדין השאיר בידי העובד את האפשרות לממש את החיובים ההדדיים או להימנע מהם מלכתחילה²⁰.

מיזוג שתי הקביעות: קושי אינהרנטי בפסקי-הדין

בית-הדין ניסה לאכול את העוגה ולהשאירה שלמה. מצד אחד קבע שקיים שוני מהותי בין ההסדרים השונים לביטחון סוציאלי ומצד שני, באותה נשימה, קיזז בין ההטבות המוענקות על ידי שניהם. שתי הקביעות הללו אינן יכולות לדור בכפיפה אחת.

17 ראה לעיל הערה 16, בעמ' 412.

18 שם, בעמ' 413.

19 ראה לעיל הערה 2, בעמ' 92.

20 בפועל, למרות שמבחינה משפטית ניתן פסק-הדין לטובת ד"ר שווינגר, הוא נמנע מלממש את התוצאות האופרטיביות של פסק-הדין, וזאת מכיוון שהעדיף להשאיר בידיו את פוליסת ביטוח המנהלים שהחזיק, ולחונן על הביטוח ב"מבטחים" שהיה זכאי לו.

הקביעה החד משמעית של בית-הדין הארצי לעבודה, כי שתי הזכויות נבדלות זו מזו, משמיטה את הרציונל המשפטי המאפשר לבית-הדין לקזז בין ההטבות הגלומות בשני המסלולים. שהרי ממה נפשך: אם זכותו של העובד להפרשות מעבירו לקרן פנסיה, זכות המוקנית לו מכוח הסכם קיבוצי, הינה זכות מהותית מסוג X, ואם זכותו של העובד להפרשות מעבירו לפוליסת "ביטוח מנהלים" המוקנית לו מכוח תווה העבודה האישי הינה זכות מהותית מסוג Y, מהו הבסיס לכך שבית-הדין יקזז אלו מאלו את טובות ההנאה הצומחות לעובד משתי הזכויות הנפרדות המוקנות לו? כלום יעלה על הדעת שניתן יהיה לקזז זכות לרמי גופש, המוקנית לעובד בהסכם קיבוצי, עם זכות המוקנית לו בתווה אישי ועיקרה השתתפות באחזקת רכב?!

השלכות הנובעות מפסיקת בית-הדין הארצי לעבודה

מהאמור לעיל עולה, כי על פי המצב המשפטי הקיים, הסכם קיבוצי שעניינו הפרשות לקרנות הפנסיה וכן צו הרחבה אשר הוצא בגינו חלים אף על עובדים בעלי תווה אישי, המקנה להם זכאות להפרשות לפוליסת "ביטוח מנהלים". מצב זה מעניק לעובד את האפשרות לבחור בכל עת במסלול הביטוח הסוציאלי העדיף, ומשאיר את המעביד במצב של אי דאות. יחד עם זאת יש לציין, שקביעת בית-הדין, שלפיה אין העובד זכאי לכפל זכויות, מעניקה למעבידים הגנה ממשית מפני שטף של תביעות. הסיכון למעבידים מצטמצם רק לאותם מקרים שבהם המעביד מפריש כספים לפוליסת "ביטוח מנהלים", והעובד מעדיף את מסלול קרנות הפנסיה.

מעבידים אינם האוכלוסייה היחידה שפסקי-הדין המתוארים מעוררים עבודה קשיים. אי הוודאות בנוגע לדרך שבה יבחר עובד להבטיח לעצמו תנאים סוציאליים מטרדה, לעתים, גם צד שלישי. כדוגמה לכך ניתן להביא חתמים המקיימים בדיקות נאותות (DUE DILIGENCE) לגבי חברות העומדות להיות מונפקות בבורסה.

חוק ניירות ערך, התשכ"ח-1968 נוקט גישה של גילוי נאות²¹, ומטיל אחריות על הימצאות פרטים מטעים בתשקיף על אלו שחתמו עליו²². יחד עם זאת, קיימת בחוק הגנה למי ש"הוכיח שנקט כל האמצעים הנאותים כדי להבטיח שלא יהיה פרט מטעה בתשקיף"²³.

על מנת להנות מהגנה זו מבצעים החתמים בדיקות נאותות מקיפות לבירור מצבן המסחרי והמשפטי של החברות המונפקות. במסגרת בדיקות אלו נבדק, בין

21 סעיף 16(ב) לחוק ניירות ערך קובע כי "לא יהיה בתשקיף פרט מטעה".

22 סעיף 31(א) לחוק ניירות ערך קובע כי:

"מי שחתם על תשקיף לפי סעיף 22 אחראי כלפי מי שרכש ניירות ערך מן המציע, וכלפי מי שמכר או רכש ניירות ערך תוך כדי המסחר בבורסה או מחוצה לה, לנוק שנגרם להם מחמת שהיה בתשקיף פרט מטעה".

23 סעיף 33(1) לחוק ניירות ערך.

היתר, היקף ההתחייבויות המוטלות על החברה המנפיקה, על מנת לוודא שחובות אלו מוצגים בתשקיף בצורה מדויקת.
מקרים שבהם חברות מנפיקות מעסיקות עובדים הזכאים לביטוח סוציאלי מכוח הסכם קיבוצי, ולדמי ביטוח מנהלים מכוח חוזה עבודה אישי, יוצרים בעיה באשר להצגה מדויקת של היקף ההתחייבויות הסוציאליות של החברה המנפיקה. בעיה זו נובעת מכך שלאור פסקי-הדין נשואי חיבור זה, היקף ההתחייבויות של החברה מותנה בדרך שבה יבחרו עובדי החברה לממש את זכויותיהם הסוציאליות.