

דף עדכון מידי

נובמבר 2005

ללקוחות קבועים בלבד

ביטוח פנסיוני/ יחסי עבודה

"המפץ הגדול"

שינוי סדרי בראשית בנושא החבויות הפנסיוניות של

מעבידים

מבוא

1. בימים אלה, עם כניסתו לתוקף של חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 ("החוק"), שהוא אחד משלושה חוקים שהוחקו בעקבות המלצות ועדת בכר, חל שינוי מהפכני ב"סדרי בראשית" בכל הקשור בחבויות מעבידים לעובדיהם בתחום הביטוח הפנסיוני.
2. במוקדו של השינוי עומדת הוראת סעיף 20(א) לחוק, הקובעת את עקרון הבחירה החופשית של העובד בהסדר הביטוח הפנסיוני הרצוי לו.
3. עם כניסת החוק לתוקף, הוראות ההסכמים הקיבוציים וצוי ההרחבה המפנים לקרנות פנסיה מוגדרות מאבדות את תוקפן המחייב והעובד הופך אדון לגורלו.
4. להלן נתייחס, בתמצית רבה, לשינוי בעקבות החוק ולמקצת מהשלכותיו.

"הסביבה המשפטית" של סעיף 20 לחוק

5. בחינת חברתו של מעסיק בתחום הביטוח הפנסיוני, מחייבת התייחסות לשלושה היבטים שונים:
 - 5.1 עצם קיומה של חברת לעריכת הסדרי ביטוח פנסיוני (חייב/לא חייב).
 - 5.2 היקף החבות (האם יש לבטח את כל העובדים או את חלקם בלבד; ממתי תחל חובת הביטוח; מה הוא שיעור התשלומים מתוך שכרו של העובד, אשר המעסיק מחוייב להעבירם להסדרי הביטוח הפנסיוני).

5.3 ביצוע החיוב –

5.3.1 מה הוא "המוצר הביטוחי" (קרן פנסיה; ביטוח מנהלים לקיצבה; ביטוח מנהלים הוני; קופת גמל לחסכון).

5.3.2 מי הוא ספק הביטוח הפנסיוני ("היצרן") באמצעותו יתבצע הביטוח הפנסיוני (זהות חברת הביטוח או החברה המנהלת של קרן פנסיה או של קופת גמל לחסכון).

6. מאחר ובמדינת ישראל טרם הונהגה חובה כללית מכח הוראות דין לעריכת הסדרי ביטוח פנסיוני לעובדים (היו אמנם הצעות רבות לחוק פנסית חובה, אך הן מעולם לא הבשילו לכדי חוק), מקור זכותם של עובדים במגזר הפרטי להסדרי ביטוח פנסיוני מצוי במערך ההסכמי מכח המשפט הפרטי (חוזה אישי מפורש או משתמע) או הקיבוצי (הסכם קיבוצי או צו הרחבה).

7. בחלק הארי של המקרים, ההסכם אשר יצר את זכותו של העובד להיות מבוטח בביטוח פנסיוני, קבע גם את היקף הזכות ואת זהותו של ספק הביטוח הפנסיוני. לדוגמא: ההסכם הקיבוצי בענף הבנין מקנה זכות לעובדים באתרי בניה (עצם הזכות) להיות מבוטחים בגין שכרם התעריפי (היקף הזכות) בקרן הפנסיה (המוצר הביטוחי) של מקפת (היצרן).

8. בשנים האחרונות, עם זאת, ניכרת "הקלה" מסויימת, במובן זה שהסכמים קיבוציים קבעו את עצם הזכות, היקפה והמוצר הביטוחי בה יבוטח העובד, אך השאירו לבחירת העובד – בכפוף למתן זכות המלצה לנציגות העובדים – את זהות היצרן ("כל קרן פנסיה המאושרת על-ידי אגף שוק ההון").

9. דוגמא מובהקת לכך, היא ההסכם הקיבוצי שנחתם, כשבועיים לאחר קבלת החוק, אך טרם כניסתו לתוקף, בין התאחדות התעשיינים לבין ההסתדרות החדשה. בהסכם הקיבוצי נקבעה חובת הביטוח של כל העובדים, פרט לעובדים שפורטו בהסכם, כאשר רובד ראשון יבוטח בפנסיה מקיפה באמצעות קרן פנסיה, הרובד השני יבוטח בקרן פנסיה או בביטוח מנהלים והרובד השלישי, ככל שקיים, יכול שיבוטח גם בקופת גמל לחסכון. זהות קרן הפנסיה הושארה להחלטת הנהלת המפעל ונציגות העובדים באותו מפעל, כאשר בהיעדר הסכמה היא תקבע בידי ועדה פאריטטית(!).

10. החוק אינו משנה את העובדה לפיה שני ההיבטים הראשוניים של החבות הפנסיונית (עצם קיומה של חבות והיקף החבות), ימשיכו להיות מוסדרים במערכת ההסכמית. חידושו של החוק הוא בהוצאת ההיבט השלישי, במסגרתו נקבעים "המוצר הביטוחי" ו"היצרן", מידיהם של כל "השחקנים" בתחום יחסי העבודה, פרט לעובד הזוכה לחופש בחירה מלא הן של המוצר הפנסיוני והן של ספק השירות.

11. **משמעות הדברים היא, איפוא, כי בהתאם לחוק הגמל נהנה העובד מחופש בחירה מלא לענין מהות הסדר הביטוח הפנסיוני (קרן פנסיה, ביטוח מנהלים או קופת גמל לחסכון), וזהות ספק הביטוח הפנסיוני (חברת הביטוח או החברה המנהלת של קרן פנסיה או קופת גמל לחסכון במסגרתו ירכש "המוצר" הפנסיוני), בעוד חובתו של המעסיק מצטמצמת להפקדת "תקציב" בידיו של העובד לרכישת הסדר הביטוח הפנסיוני כראות עיניו של העובד.**

12. עם זאת, קיימות בחוק מספר הסתייגויות לקביעה הגורפת דלעיל:

12.1 הקביעה בהסכם הקיבוצי באשר למהות הסדר הביטוח הפנסיוני ו"היצרן", מהווה ברירת מחדל, כך שזכותו – אך לא חובתו – של המעסיק לנהוג לפיה כל עוד לא הורה העובד אחרת.

12.2 הוראות חוק הגמל אינן חלות על מי שנמנה עם עמיתי קרן פנסיה מקיפה לעמיתים וותיקים (שנחסמה בשנת 1995 למצטרפים חדשים).

12.3 למעסיק זכות לדרוש, כי העובד לא יפצל בין כספי התגמולים לכספי הפיצויים ויעבירם לאותה קופת ביטוח פנסיוני.

13. בשולי הדברים יצוין, כי בסעיף 20 לחוק מודגש כי החוק מדבר על זכות בחירה הנתונה לעובד "מעת לעת" בכפוף להוראות תקנון קופת הגמל; מכאן, כי העובד רשאי לשנות את בחירתו, מפעם לפעם, כראות עיניו ועל המעסיק לאפשר לעובד את השינוי.

14. יובהר, כי הוראות סעיף 20 לחוק חלות גם בגין הבחירה בקופות נוספות כגון קרן השתלמות.

הערות והארות

מנגנוני התמיכה בהחלטת העובד ושחרור המעסיקים מאחריות

15. לצד קביעת העובד כאדון לגורלו הפנסיוני, יצרה החקיקה החדשה מספר מנגנונים שנועדו לתמוך בקבלת החלטה מושכלת על-ידי העובד ובהם "היועץ הפנסיוני" האמור ליתן לעובד יעוץ מקצועי ונטול פניות והטלת חובת אמון וחובת זהירות מיוחדים על סוכני הביטוח ("משווקים פנסיוניים" כפי שיכוננו בעתיד).

16. עם זאת, חשוב להדגיש כי מנקודת ראותם של המעבידים, יש בחוק החדש משום הקלה רבה, מאחר והחוק החדש משחרר את המעביד מחובתו המשפטית והמוסרית בתחום הביטוח הפנסיוני. חובת המעביד מצטמצמת, איפוא, להעמדת התקציב הנדרש לפי ההסכם, אך אין הוא חייב לוודא כי העובד ירכוש כיסוי ביטוחי מספק ואין למעביד כל אחריות על המוצר הביטוחי. כך, למשל, מעבידים רבים (בעיקר בענפי ההיי-טק) נהגו לחייב עובדיהם לרכוש, במסגרת הסדרי הביטוח הפנסיוני, כיסוי ביטוחי מוגדר הנגזר ממצב משפחתי ומהשתכרות העובד, מתוך תפיסה סוציאלית ואחריות כלפי העובד ומשפחתו. בעקבות החוק, שוב לא יהא תוקף לחיוב כאמור.

17. במקביל, נאסר על מעבידים להתקשר עם בנקים הפועלים כיועצים פנסיוניים, על מנת שהבנקים יתנו לעובדים יעוץ על-חשבון המעביד. האיסור מנומק בטענה לפיה משהמעביד אינו אחראי למוצר הביטוחי שיבחר העובד, שוב אין מקום שהמעביד יפעל לתווך בין העובד לבין היועץ. הלכה ולמעשה עומדת בבסיס האיסור, החשדנות הטבועה של השותפים לניסוח החוק במעבידים ובבנקים היועצים וההנחה לפיה היועץ עלול להטות את היעוץ לפי אינטרס המעביד המשלם את תמורת היעוץ.

מכרזי ביטוח פנסיוני

18. סוגיה מעניינת נוספת תהא גורל "אופנת המכרזים" בתחום הביטוח הפנסיוני, הנערכים בעיקר על-ידי מעסיקים גדולים. בבסיס המכרז עמדה ההנחה לפיה ככל שקבוצת המבוטחים גדולה יותר, כך גם גדלה יכולת המיקוח של הקבוצה ונציגייה וממילא עורך המכרז ישיג למענם תוצאות מיטביות. עתה, משלכל עובד מסורה זכות ההחלטה, תוצאת המכרז תהפוך להמלצה בלתי מחייבת לעובדים. כפועל יוצא מכך, מצטמצמת קבוצת העובדים שתחליט לערוך את הסדרי הביטוח הפנסיוני בהתאם לתוצאות המכרז ולא תהיה ודאות מראש על גודל הקבוצה. בעתיד נדע, האם כתוצאה מעובדה זו יפחת היקף התנאים המועדפים המוענקים בהליכי מכרז, בנסיבות בהן קיים חשש של המתמודדים במכרז לפיו יעדיפו העובדים "החזקים" יותר בשורות המעביד שלא להצטרף להסדר, כך שהזוכה במכרז יוותר עם אוכלוסית עובדים מצומצמת בהיקפה ופחות "אטרקטיבית".

בחירת מנהל ההסדר הפנסיוני

19. בשולי הדברים נבהיר, כי החקיקה החדשה כופה על המעסיק לאפשר לעובד לבחור את הסדר הביטוח הפנסיוני – במסגרת "התקציב" המוסכם – ואת החברה או החברות במסגרתן יערך הסדר הביטוח הפנסיוני, אך אינה מונעת מהמעסיק להכתיב את זהות סוכן הביטוח ("המשווק הפנסיוני" כהגדרתו המשפטית החדשה) באמצעותו יערך הסדר הביטוח הפנסיוני של כלל עובדי המעסיק.

20. בנסיבות אלה, יהפוך מנהל הסדר הביטוח הפנסיוני, במקרים מסוימים, ל"קבלן הביצוע" של ההסדר, במובן זה שיעלל לפי הנחיות היועץ מטעמו של העובד ותפקידו יתמצה בהעברת הכספים לקופות המתאימות. ובמתן שירותי בקרה למעביד.

* * *

21. הסוגיות שנסקרו לעיל, הן מקצת בלבד מהסוגיות המתעוררות בעקבות כניסת החוק לתוקף. כך, למשל, תתעוררנה שאלות מתחום דיני העבודה (כגון: היחס בין הפטור מתשלומי פיצויים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, הנזכר בהסכם קיבוצי בהקשרה של קופה מוגדרת, לבין החלטת העובד להעביר תשלומים לקופה שונה) ומתחום מערכות היחסים בין הצדדים להסדר הפנסיוני (כגון: האם ספק שהעניק בעבר תנאים מועדפים לעובדים כתוצאה ממכרז שכפה על העובדים ביטוח באמצעותו, מחוייב בהמשך הענקת התנאים המועדפים במקרה של עזיבת חלק מהעובדים את ההסדר).

22. מכל מקום "השורה תחתונה" היא, כי גורמי הכח המסורתיים בתחום הביטוח הפנסיוני (מעבידים; ארגוני עובדים וארגוני מעבידים) הפכו מגורם המכתיב את הסדר הביטוח הפנסיוני שילווה את העובד לכל תקופת עבודתו לגורם בעל זכות המלצה בלבד וכי **לעובד מוקנית, באופן בלעדי, זכות הבחירה של הסדר הביטוח הפנסיוני (קרן פנסיה, ביטוח מנהלים לסוגיו או קופת גמל לחסכון) ושל ספק הביטוח הפנסיוני.**

* * *

נשמח לעמוד לרשותכם במתן הבהרות והסברים נוספים, ככל שנתבקש.

בברכה,

רועי פוליאק ושות'
עורכי דין - דין