



בבית המשפט העליון בשבתו כבית משפט גבוה לצדק

בג"ץ 2360/19

לפני :
כבוד השופט נ' סולברג
כבוד השופט מ' מזוז
כבוד השופט ג' קרא

העותרת : הסתדרות העובדים הכללית החדשה

נ ג ד

המשיבים :
1. היועץ המשפטי לממשלה
2. נשיאות הארגונים העסקיים
3. בית הדין הארצי לעבודה בירושלים
4. לליאן לנדסברג
5. גל-רוב יועצים הע"מ
6. מגדל חברה לביטוח בע"מ

עתירה למתן צו על תנאי

תאריך הישיבה : ט' בטבת התש"ף (6.1.2020)
בשם העותרת : עו"ד אורנה לין ; עו"ד אורלי אבן זהב
בשם המשיב 1 : עו"ד יעל ברלב
בשם המשיבה 2 : עו"ד מוטי עזרן ; עו"ד מיכל וקסמן-חילי ; עו"ד מוריה ברבי
בשם המשיבה 4 : עו"ד איתן בן הראש
בשם המשיבה 5 : עו"ד אבי מיכאלי
בשם המשיבה 6 : עו"ד אבנר בן חיון

פסק-דין

השופט מ' מזוז:

1. עתירה של הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: העותרת) המכוונת נגד פסק דינו מיום 20.8.2018 של בית הדין הארצי לעבודה (הנשיאה ר' וירט-ליבנה, סגן הנשיאה א' איטח, השופט א' סופר ונציגי הציבור נ' מאיר, ו- ד' קמפלד) בע"ע 7243-10-15 אשר דחה את ערעור העותרת נגד פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע (השופט י' כהן ונציגי הציבור א' חי ו- מ' אלקסלטי) מיום 16.8.2015 בסע"ש 29275-03-13.

2. המשיבה 5, חברת גל רוב, שמקום מושבה בעיר אילת, עוסקת בשירותי ניהול חשבונות וייעוץ (להלן: החברה). המשיבה 4, גב' לליאן לנדסברג (להלן: לנדסברג) עבדה בחברה בין חודש נובמבר 2005 לחודש יולי 2010. ביום 30.3.2008 חתמה לנדסברג על מסמכי הצטרפות לביטוח מנהלים במגדל חברה לביטוח בע"מ (להלן: מגדל), אשר כלל פרטים בדבר ההסדר הביטוחי וכן שיעורי ההפקדות לפוליסה. במהלך חודש יוני 2010, אובחנה אצל לנדסברג מחלה, אשר כתוצאה ממנה נאלצה לעבור טיפולים רפואיים ועקב כך נקבעה לה נכות זמנית בשיעור של 100% החל מיום 1.6.2011 ועד ליום 1.1.2012. לנדסברג פנתה למגדל בבקשה לקבל פיצוי בשל אובדן כושר עבודה, אך בקשתה נדחתה משהוברר כי פוליסת הביטוח שלה אינה כוללת רכיב פיצוי בגין אובדן כושר עבודה. ומכאן תביעתה לבית הדין האזורי לעבודה.

בבית הדין האזורי טענה לנדסברג כי החברה, שהייתה מעסיקתה בתקופה הרלבנטית, לא ביטחה אותה בגין אובדן כושר עבודה (נכות), בניגוד להוראות "צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק, 2008" (להלן: צו ההרחבה), וכתוצאה מכך נגרם לה נזק ממוני על רקע אובדן כושר עבודה, בגינו היא זכאית לפיצוי. לנדסברג עתרה לסעד הצהרתי בו ייקבע כי החברה הפרה את חובתה הקבועה בצו ההרחבה, וכן לחייבה בפיצוי בשיעור הנזק שנגרם לה בגין הפרת החובה. מנגד, החברה טענה כי היא קיימה את חובתה לפי צו ההרחבה וכי הפקידה עבור לנדסברג כספים לביטוח הפנסיוני אותו בחרה לנדסברג (ביטוח מנהלים), לאחר שלנדסברג העדיפה אפיק פנסיוני זה על פני ביטוח ברירת המחדל בקרן פנסיה מקיפה.

בפסק דינו דחה בית הדין האזורי את תביעתה של לנדסברג לפיצוי בגין אובדן כושר עבודה, תוך שדחה את טענותיה כאמור. בין היתר נקבע כי אין בהוראות צו ההרחבה, המחייב את המעביד לבטח את העובד בקרן פנסיה מקיפה, כדי להגביל את העובד או לפגוע בזכותו לבחור לעצמו מכשיר פנסיוני אחר, לרבות ביטוח מנהלים. במקרה דנן,

לנדסברג בחרה במוצר הפנסיוני של ביטוח מנהלים, תוך שבחרה שלא לרכוש במסגרתו כיסוי ביטוחי של אבדן כושר עבודה על חשבון מרכיב התגמולים, ולמעביד אין אחריות בגין בחירתה זו.

3. לנדסברג ערערה על פסק הדין לבית הדין הארצי לעבודה. להליך בפני בית הדין הארצי צורפו גם היועץ המשפטי לממשלה והצדדים להסכם הקיבוצי הכללי שבעקבותיו הוצא צו ההרחבה, ובהם העותרת דנן. במוקד הערעור עמדה השאלה, האם רשאי עובד לבחור מוצר פנסיוני שאינו קרן פנסיה מקיפה, הכוללת גם ביטוח נכות (אובדן כושר עבודה) וביטוח שאירים, והאם מוטלת חובה על מעסיק לבטח את עובדו בקרן פנסיה מקיפה אף אם העובד בוחר להיות מבוטח במכשיר פנסיוני אחר שאינו כולל את הביטוחים המשלימים האמורים.

היועץ המשפטי לממשלה הביע עמדתו כי סעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה-2005 (להלן: חוק הפיקוח) מבטא עקרון יסוד בעולם החיסכון הפנסיוני, והוא חופש הבחירה המלא של העובד לבחור בסוג המוצר הפנסיוני בו הוא מעדיף להפקיד את הכספים המופקדים לטובתו, את מסלול ההשקעה בו ינוהלו הכספים ואת החברה שתנהל את הכספים. לעובד נתונה אוטונומיה מלאה בבחירת המוצר הפנסיוני כאמור, ואין המעביד יכול להתערב בבחירתו של העובד. נטען כי סעיף 20 לחוק הפיקוח, שנחקק לפני צו ההרחבה, אינו מחייב את העובד לרכוש ביטוח אובדן כושר עבודה או ביטוח שאירים, ואין בהוראות צו ההרחבה כדי להטיל חובה כזו, ומכל מקום, סעיף 20(א) סיפא לחוק הפיקוח קובע במפורש כי חופש הבחירה כאמור של העובד יחול "אף אם נקבע אחרת בדין או בהסכם". לבסוף צוין כי הטלת חובה על המעסיק לרכוש עבור עובדיו ביטוח אובדן כושר עבודה וביטוח שאירים, בניגוד לרצונו, עלולה לפגוע, במקרים מסוימים, באינטרסים של העובדים.

מנגד, הביעה העותרת את עמדתה כי העובד רשאי לבחור את האכסניה בה יבוטח אך אין הוא רשאי לבחור בהסדר פנסיוני שאינו כולל ביטוח אובדן כושר עבודה וביטוח שאירים. לטענתה, צו ההרחבה קובע חובה קוגנטית לכך שהמוצר הפנסיוני יכול גם ביטוח נכות ושאירים, ואין לעובד חופש בחירה לסטות מכך. כן נטען כי אין סתירה בין הוראות צו ההרחבה, כפי שהיא מפרשת אותן, לבין הוראות סעיף 20 לחוק הפיקוח, שכן לגישה חופש הבחירה של העובד לפי סעיף 20 הוא בגבולות שנקבעו בצו ההרחבה.

נשיאות הארגונים הכלכליים ומגדל (משיבות 2 ו-6) תמכו בפסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה ובעמדת היועץ המשפטי לממשלה.

4. ביום 20.8.2018 דחה בית הדין הארצי לעבודה (להלן: בית הדין הארצי) את הערעור בפסק דין מפורט ומנומק, שניתן מפי הנשיאה בהסכמת כל חברי המותב.

לאחר סקירה מקיפה של הדין – בעיקר סעיף 20 לחוק הפיקוח וצו ההרחבה – וסקירה של טענות ועמדות הצדדים, קיבל בית הדין הארצי את עמדת היועץ המשפטי לממשלה, תוך שקבע כי את השאלה העקרונית בענייננו יש לבחון דרך סעיף 20 לחוק הפיקוח, היות וזה 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; כל זאת ללא זכות התערבות של המעסיק בבחירות אלו, על מנת שהעובד יוכל להתאים את מוצר החיסכון הפנסיוני לצרכיו ולמקסם את תועלתו. בית הדין הארצי הפנה לענין תכליות סעיף 20 לחוק הפיקוח גם לפסק דינו של בית משפט זה בבג"ץ 6925/14 פורום החוסכים לפנסיה בישראל נ' שר האוצר (24.12.2017).

בין היתר הוטעם כי במקביל לחקיקתו של חוק הפיקוח, נחקק גם חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (ייעוץ, שיווק ומערכת סליקה פנסיוניים) תשס"ה-2005 (להלן: חוק הייעוץ), כך שלצד האחריות והחירות שהועברו לעובד במסגרת חוק הפיקוח בבחירת המוצר הפנסיוני, המחוקק צייד את העובד בכלים מתאימים לקבלת החלטה מושכלת. במסגרת חוק הייעוץ, נדרש הליך מקדים שבו מפרטים בפני העובד את האפשרויות השונות שעומדות בפניו. כך נוצר על ידי המחוקק הסדר מאוזן, הקובע שלצד האחריות והבלעדיות שהועברה לידי העובד בבחירת המוצרים הפנסיוניים, ניצב חוק הייעוץ עם הכלים שיאפשרו לעובד בחירה המתאימה לצרכיו ולנסיבותיו. בפסק הדין הודגש כי בעצם המעורבות של המעסיק בבחירת הכיסויים הביטוחיים, יש פגיעה לא רק באוטונומיה של העובד אלא גם בזכותו לפרטיות.

על כן נקבע כי אין לקבל מצב שבו מעסיק מונע מעובד להצטרף לקופת גמל מסוימת או לממש תנאי הצטרפות לקופת גמל מסוימת, גם אם הבחירה של עובד היא בביטוח פנסיוני המכונה "ביטוח מנהלים" ללא כיסוי של אובדן כושר עבודה, שכן התערבות כאמור אינה עומדת בהוראות סעיף 20 לחוק הפיקוח. בית הדין הארצי עמד על כך כי לפי סעיף 20(א) סיפא לחוק הפיקוח זכות הבחירה של העובד גוברת - כלשון הסעיף - על כוחו

הכופה של הסכם קיבוצי או צו הרחבה. נוכח כל האמור נקבע כי לא ניתן ללמוד מהוראות צו ההרחבה כי חובתו של מעסיק לבטח את עובדו במסלול ביטוח פנסיוני, הכולל ביטוח בגין אובדן כושר עבודה, חלה גם מקום שהדבר מנוגד לבחירתו של העובד.

לסיכום הדברים נקבע, כי לעובד זכות בחירה לבצע את הביטוח הפנסיוני ברכיב התגמולים גם במסגרת של "ביטוח מנהלים", להבדיל מקרן פנסיה מקיפה, וזאת בשיעור ההפקדות שאינו נופל מזה הקבוע בהסכם הקיבוצי. על כן, ומאחר שבמקרה הנוכחי החברה הפקידה עבור לנדסברג כספים לביטוח מנהלים, לאחר שזו העדיפה אפיק פנסיוני זה על פני קרן פנסיה מקיפה, הרי שהיא אינה יכולה להיבנות מהטענה כי על החברה הייתה מוטלת חובה לבטח אותה במסלול ביטוח פנסיוני הכולל ביטוח בגין אובדן כושר עבודה.

5. בעתירתה, המשתרעת על לא פחות מ- 51 עמודים, פורשת העותרת יריעה רחבה של ההיסטוריה החקיקתית של ההסדרים השונים בדין לענין הסדרי הפנסיה במשק ואת המקורות הנורמטיביים להסדרים אלה, לרבות החלטות ממשלה ודו"חות ועדות ציבוריות. לטענת העותרת, בפסק דינו של בית הדין הארצי הארצי נפלו טעויות מהותיות, שהובילו להכרעה שגויה מן היסוד.

בעיקרם של דברים, חוזרת העותרת על עמדתה שהוצגה בפני בית הדין הארצי. נטען כי הקביעה לפיה הוראות סעיף 20 לחוק גוברות על הוראות צו ההרחבה מניחה כי יש סתירה בין השניים, ואולם מסקנה זו לגישת העותרת שגויה לחלוטין. מדובר בהוראות העומדות זו לצד זו, ואף משלימות אחת את השנייה. נטען כי שגה בית הדין הארצי בקביעתו כי סעיף 20 לחוק הפיקוח מקנה לעובד חופש לבחור במוצר פנסיוני שאינו כולל ביטוח אובדן כושר עבודה, וכי הסעיף קובע "עקרון יסוד" לפיו לעובד חופש בחירה מלא והמעסיק נעדר יכולת להתערב או להגביל את העובד בבחירתו. נטען כי לשון החוק אינה מחייבת פרשנות כזו, וגם פרשנות תכליתית אינה מובילה בהכרח למסקנה כזו. עוד נטען כי שגה בית הדין הארצי בקביעתו כי אין לפרש את הוראות צו ההרחבה כמטילות חובה על המעסיק לבטח את העובד בפנסיה במוצר פנסיוני הכולל ביטוח אובדן כושר עבודה, גם אם העובד בחר שלא להיות מבוטח בביטוח כאמור. נטען כי פרשנות זו עומדת בניגוד לאומד דעת הצדדים במועד חתימת ההסכם הקיבוצי שהורחב בצו. כן נטען כי שגה בית הדין הארצי בקביעתו כי בעצם מעורבות המעסיק בביטוח הפנסיוני של העובד במקרה של אובדן כושר עבודה מתעוררת שאלה של פגיעה בפרטיות, ומכל מקום, גם אם יש פגיעה כאמור אין בה כדי להצדיק מתן זכות בחירה

לעובד שלא להיות מבוטח בביטוח אובדן כושר עבודה. לבסוף נטען כי שגה בית הדין הארצי במסקנתו לפיה מאחר שחוק הייעוץ מצייד את העובד בכלים לקבלת החלטה מושכלת, ניתנה לעובד זכות בחירה מוחלטת לרבות בשאלת בחירה במוצר פנסיוני שאינו כולל ביטוח אובדן כושר עבודה. נטען כי מדובר בסוגיה סבוכה ולא ניתן לצמצם את פערי המידע בה ולהביא את האזרח לכדי בחירה רציונלית בהינתן מורכבות שוק הפנסיות, וממילא אין בצמצום פערי מידע כדי להצדיק ויתור על זכות קוגנטית במשפט העבודה.

6. בתגובתו לעתירה חזר היועץ המשפטי לממשלה על עמדתו שהוצגה בפני בית הדין הארצי וטעמיה, תוך שהוא תומך בפסק דינו של בית הדין הארצי. היועץ המשפטי לממשלה סבור כי יש לדחות את העתירה על הסף, שכן היא אינה עומדת במבחנים שנקבעו בפסיקתו של בית משפט זה להצדקת התערבות בפסקי דינו של בית הדין הארצי לעבודה, ומכל מקום יש לדחותה לגופה מנימוקי בית הדין הארצי.

בנוסף צוין, בהקשר של שיקולי מדיניות התומכים בהכרעתו של בית הדין הארצי, כי בהתאם להוראות צו ההרחבה והנחיות רשות שוק ההון, ברירת המחדל לגבי עובד שלא בחר אחרת באופן יזום היא ביטוח בקרן פנסיה מקיפה הכוללת גם ביטוח אובדן כושר עבודה וביטוח שאירים, וכי בפועל אכן רוב ציבור העובדים בישראל מבוטח בביטוח מקיף כאמור. כן צוין לענין זה כי המדינה אף מעודדת עובדים לבטח עצמם בביטוחי אובדן כושר עבודה ושאירים באמצעות הקצאת אגרות חוב מיועדות הנושאות ריבית מועדפת במימון המדינה. עם זאת, היועץ המשפטי מצא להדגיש כי קיימות נסיבות בהן אין זה מאינטרס העובד לבחור בקרן פנסיה מקיפה הכוללת גם ביטוח נכות ושאירים. כך למשל, עובד מבוגר שהספיק לצבור רק מעט כספים לחיסכון פנסיוני, עשוי להעדיף שלא להיות מבוטח בביטוח אובדן כושר עבודה ושאירים, שהם ביטוחים יקרים, ועל ידי כך להגדיל את הצבירה הפנסיונית לשם הגדלת הקצבה לה יהיה זכאי לעת פרישה. כך גם לגבי עובד שאין לו שאירים, אין כל הצדקה להסתת כספי הצבירה לביטוח שאירים על חשבון הצבירה הפנסיונית. כך גם עובד שבשל בעיה רפואית לא יכול לרכוש ביטוח אובדן כושר עבודה, וכך גם לגבי עובד שכבר מחזיק בביטוח אובדן כושר עבודה או ביטוח שאירים בנפרד מהביטוח הפנסיוני.

7. גם המשיבות 2 ו-6 הגישו תגובותיהן לעתירה ובה הביעו עמדות התומכות בפסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה ובנימוקיו.

8. ביום 6.1.2020 קיימנו דיון בעתירה במסגרתו שמענו טיעון מפורט בעל פה מפי באת כוח העותרת, וכן מפי באי כוח המשיבים. בסיום הדיון, ולאחר התייעצות, המלצנו לעותרת לשקול לחזור בה מעתירתה. העותרת הודיעה כי היא עומדת על עתירתה ומבקשת כי ינתן פסק דין. כך יהא.

דיון והכרעה

9. לאחר עיון בפסקי הדין של בית הדין האזורי ובית הדין הארצי ובכתבי הטענות המפורטים של הצדדים, ולאחר ששמענו טיעון בעל-פה על ידי באי כוחם, הגענו למסקנה כי דין העתירה להידחות על הסף.

10. הלכה פסוקה היא, כי בית המשפט הגבוה לצדק אינו יושב כערכאת ערעור על החלטות בית הדין הארצי לעבודה, והתערבותו בהחלטות בית הדין היא מצומצמת מאוד ומוגבלת למקרים חריגים ובהתקיים שני תנאים מצטברים: האחד, בהחלטת בית הדין נתגלתה טעות משפטית מהותית, ובנסיבות הענין הצדק מחייב התערבותו של בית המשפט הגבוה לצדק; והשני, כי החלטת בית הדין מעוררת סוגיה עקרונית כללית, בתחום יחסי העבודה או בכלל (ראו מבין רבים: בג"ץ 571/81 הפטקה נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד לו(3) 477 (1982); בג"ץ 524/84 חטיב נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד מ(1) 673, 693 (1986); בג"ץ 585/86 שריירמן נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד מא(2) 393, 397 (1987); בג"ץ 608/88 פינקלשטיין נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד מג(2) 395, 408 (1989); בג"ץ 396/15 פרופ' איל וינקלר נ' בית הדין הארצי לעבודה (22.1.2015); בג"ץ 2385/15 זנגריה נ' המוסד לביטוח לאומי (14.5.2015); בג"ץ 8578/19 דז'אלובסקי נ' בית הדין הארצי לעבודה (12.1.2020)).

ואכן, הלכה למעשה, בית משפט זה דוחה על הסף, כמעט מעשה יום ביומו, עתירות נגד פסקי דינו של בית הדין הארצי לעבודה. כל זאת מתוך נקודת מוצא, כי ביחסי הגומלין שבין בית-משפט זה לבית הדין הארצי לעבודה יש לראות בבית הדין הארצי את הערכאה השיפוטית בעלת המומחיות בתחום משפט העבודה, ואשר עליה הטיל המחוקק את התפקיד לגבש גופי הלכה בתחום משפט העבודה. יפים לענין זה דבריו של הנשיא מ' לנדוי, שנאמרו לפני קרוב לארבעה עשורים אך לא נס ליחם:

"יש לזכור, שביחסי הגומלין בין בית-משפט זה לבית הדין הארצי לעבודה עלינו לראות בבית הדין הארצי את בית הדין המומחה לדבר (כביטוי של השופט ח' כהן

בקטע הנ"ל מפסק-דינו בפרשת שמן, בג"צ 319/78[1]), שעליו בראש ובראשונה מוטל התפקיד לגבש גופי הלכה בדיני העבודה במדינה, ככל שהם פרי ההלכה השיפוטית...

בית-משפט זה שומר לעצמו את סמכות הפיקוח על בית הדין הארצי בשאלות של הלכה, אבל הוא ייטיב לעשות, אם לא יעשה עצמו בית-משפט כללי לערעורים על גבי בית הדין הארצי, כל אימת שמתעוררת בעיה של הלכה, אלא שינהג במידת ההתאפקות ויגביל את התערבותו בכגון אלה למקרים של פרשנות מוטעית, שבית הדין לעבודה פירש דבר חקיקה או מסמך משפטי, או של טעות, הבולטת על פני הפסק, עד כדי כך שגם בית משפט, שאינו מומחה לדבר, רואה צורך להתערב, כדי שלא תיווצר סתירה גלויה בין פסיקת בית הדין לעבודה לבין עקרונות חוק כלליים מקובלים" (בג"ץ 123/81 אלקטרה בע"מ נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד לו(1)429, 421(1982).

11. המקרה דנן אינו בא בגדרן של אמות המידה האמורות לעיל המצדיקות העברת פסקי דינו של בית הדין הארצי לעבודה תחת שבט ביקורתו של בית משפט זה בשבתו כבית משפט גבוה לצדק.

12. גם לגופם של דברים לא השתכנענו כי נפלה "טעות משפטית מהותית" או בכלל בהכרעתו של בית הדין הארצי, הנתמכת על ידי היועץ המשפטי לממשלה. פרשנותו של בית הדין הארצי את הוראות סעיף 20 לחוק הפיקוח וצו ההרחבה מעוגנת היטב בלשון החוק והצו ובתכליותיהם – כעולה מהנמקת בית הדין הארצי ומעמדת היועץ המשפטי לממשלה - כמפורט בתמצית לעיל, וממילא אין צידוק להתערב בה.

חוק הפיקוח וצו ההרחבה קובעים זכות לעובד וחופש בחירה מלא שלו לבחור את סוג המוצר הפנסיוני בו יופקדו הכספים עבורו, וכנגדם הוטלה חובה על המעביד לכבד את בחירתו של העובד. לעובד יש זכות כאמור לבחור בקרן פנסיה מקיפה הכוללת גם ביטוח נכות ושאיירים, ואם בחר בכך, מחובתו של המעביד לבטחו בהתאם, אך בכך אין כדי לשלול את זכותו של העובד להחליט ולהעדיף מוצר פנסיוני שאינו כולל ביטוח כאמור.

אכן, קיים לכאורה אינטרס כללי של ציבור העובדים להיות מבוטח בקרן מקיפה, הכוללת לצד צבירה פנסיונית גם ביטוח אובדן כושר עבודה וביטוח שאירים. זהו לכאורה

גם אינטרס של המדינה. כמצוין לעיל, תכלית זו מקודמת באמצעות קביעת ברירת מחדל, בצו ההרחבה (סעיף 33'ב' לצו) ובהנחיות רשות שוק ההון, לפיה אם לא הודיע העובד על בחירה במוצר פנסיוני מסוים, חובה על המעביד לבטחו "בקרן פנסיה מקיפה". כמו כן המדינה מעודדת עובדים לבטח עצמם בביטוחי אוכדן כושר עבודה ושאיירים באמצעות הקצאת אגרות חוב מיועדות הנושאות תשואה מועדפת במימון המדינה. ואכן, בפועל רוב העובדים מבוטחים בקרן פנסיה מקיפה הכוללת גם ביטוח נכות ושאיירים. אך יש לזכור כי אין ארוחות חינם, ורכישת ביטוחים אלה באה על חשבון סכומי הצבירה לקצבה, וכמפורט לעיל ישנם מצבים ונסיבות בהם האינטרס של העובד עשוי להצדיק ויתור על ביטוח כאמור לטובת הגדלת הצבירה הפנסיונית.

עמדת העותרת, כי בראיה כוללת של טובת העובדים ראוי לכפות עליהם להיות מבוטחים גם בביטוחי נכות ושאיירים, תוך צמצום זכות הבחירה שלהם רק לבחירה בסוג המוצר הפנסיוני ובחברה המנהלת אותו, למרות המחיר הכרוך בכך לגבי חלק מהעובדים, היא כמובן עמדה לגיטימית, וזכותה לפעול לקידום עמדתה זו. ואולם לא ראינו להתערב בהכרעת בית הדין ובעמדת היועץ המשפטי לממשלה כי עמדה זו אינה מעוגנת בדין.

13. אשר על כן העתירה נדחית. העותרת תישא בהוצאות המשיב 1 בסך כולל של 5,000 ₪, ובסכום זהה לטובת המשיבות 2 ו-6. סך הכל 15,000 ₪.

ניתנה היום, י"ט בטבת התש"פ (16.1.2020).

שׁוֹפֵט

שׁוֹפֵט

שׁוֹפֵט

19023600_B10.docx אב

מרכז מידע, טל' 077-2703333 *3852 ; אתר אינטרנט, <http://supreme.court.gov.il>