

החזרים כספיים מקופות

מבוא

1. הזכות לפיצויי פיטורין לפי סעיף 1 לחוק פיצויי פיטורין, תשכ"ג-1963 (להלן - חוק פיצויי פיטורין):
 - "(א) מי שעבד שנה אחת ברציפות - ובעובד עונתי שתי עונות בשתי שנים רצופות - אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד ופוטור, זכאי לקבל ממעסיקו שפיטרו פיצויי פיטורים. 'עונה' לענין חוק זה - שלושה חודשים רצופים בשנה שבהם עבד לפחות 60 יום.
 - (ב) עובד שעבר ממקום עבודה למקום עבודה אצל אותו מעסיק ונתחלפו המעסיקים במקום העבודה הנוכחי, זכאי לקבל פיצויי פיטורים מהמעסיק הקודם בעד תקופת עבודתו אצלו או במקום העבודה הקודם כאילו פוטור העובד ביום חילופי המעסיקים כאמור; קיבל המעסיק החדש כאמור על עצמו, על פי התחייבות בכתב כלפי העובד, את האחריות לפיצויי הפיטורים שהיה העובד זכאי לקבלם מהמעסיק הקודם כאמור, יהיה המעסיק הקודם פטור מתשלום הפיצויים ויראו לענין חוק זה את תקופת עבודתו של העובד אצל המעסיק הקודם או במקום העבודה הקודם כאילו עבד במקום העבודה הנוכחי."

שיעור הפיצויים לפי סעיף 12(א) לחוק פיצויי פיטורין:

"שיעורם של פיצויי הפיטורים הוא: שכר חודש אחד לכל שנת עבודה בעובד במשכורת אצל מעסיק, או באותו מקום עבודה, ושכר שבועיים לכל שנת עבודה בעובד בשכר כאמור; חלק של שנה שלאחר שנת עבודה מזכה את העובד בפיצויים יחסיים, ולגבי עובד עונתי - חלק של שנה מזכה אותו בפיצויים יחסיים אף אם תקופת עבודתו אינן מצטרפות לשנה. לענין זה, 'עובד במשכורת' - עובד שעיקר גמול עבודתו, משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר; 'עובד-בשכר' - עובד שאינו עובד במשכורת."
2. קופת פיצויים מרכזית משמשת את המעסיק לצבירת כספים לצורך תשלום פיצויים לעובדיו. העמית בקופה זו הוא המעביד בלבד ועל כן כלל הכספים שנצברים בקופה, לרבות הרווחים, הם על שמו ובבעלותו.
3. קופות מרכזיות לפיצויים נותרו פתוחות להפקדות חדשות עד סוף שנת 2010. בשל החובה להפקיד לקופה אישית בלבד, הופקדו כספים לקופה מרכזית לפיצויים רק עבור עובדים שהתחילו לעבוד אצל המעסיק עד לתאריך 31 בדצמבר 2007. כלומר, הקופה רלוונטית רק עבור עובדים שהיו מבוטחים עד חודש דצמבר 2007 וכן עבור מעבידים שהיו עמיתים במועד זה (מעביד חדש אינו יכול להצטרף לקופה).
4. מעסיק שהפקיד כספים בקופת פיצויים מרכזית רשאי למשוך את הכספים כאשר עליו לשלם לאחד מעובדיו פיצויי פיטורים, או כאשר אחד מעובדיו סיים את העסקתו מבלי שהוא זכאי לפיצויים והמעסיק מבקש לקבל לידיו את הכספים שהופקדו עבור אותו עובד.
5. להלן המקרים שבהם פונה העירייה לקופות לצורך קבלת החזרים בגין עובדי עירייה שפרשו לגמלאות:

- עובדים בפנסיה תקציבית¹ - דמי ניהול מקופת גמל מרכזית להשתתפות בפנסיה תקציבית.

- עובדים בפנסיה צוברת² - סכום פיצויים מקופה מרכזית לפיצויים.

תגובת סגנית מנהל אגף משאבי אנוש לתחום פרישה, גמלאות וסיום העסקה:

"דמי ניהול בגין עובדים בפנסיה תקציבית - ...החל משנת 2004 מתוקף חוק תכנית להבראת כלכלת ישראל, מנקים ממשכורתו של העובד סכומים שונים עבור הסדר פנסיה תקציבית. החל מתאריך 11 בינואר 2007 נקבע כי תשלומים אלה ינוהלו בחשבון נפרד של המעביד ב'קופת גמל מרכזית להשתתפות בפנסיה תקציבית'. קופה זו אינה קופה מרכזית לפיצויים, אלא קופה עבור טיפול בדמי ניהול של עובדים בפנסיה תקציבית..."

6. בסיכום דיון בנוגע לתקציב לשנת 2018 שהתקיים בתאריך 1 בנובמבר 2017 נכתב:

"**החזרים כספיים מקופת הפיצויים המרכזית** - החזרים הדורשים הגשת טפסים על ידי כוח אדם בגין כל עובד שפורש בשנת התקציב על מנת לגבות את הכספים שהעירייה משלמת מקופתה עבור אותם פורשים. טיפלה בעבר באופן שוטף בנושא גברת... מכוח אדם ישירות מול קופת הפיצויים. הנושא הועבר לטיפול... ביולי 2017 ונכון למועד זה טרם נגבו הכספים ששולמו. מנכ"ל: הגזברית תקיים דיון עם משאבי אנוש על מנת לסכם תהליך מבוקר שיחייב בכל מצב של עובד שפורש למלא טפסים. כמו כן, מבקש שמבקרת העירייה תבדוק את הנושא בשנה הבאה. המגמה להגדיל הכנסות." [ההדגשה במקור]

7. הנושא שנבדק הוא באחריות יחידת פרישה, גמלאות וסיומי העסקה באגף פיתוח הון אנושי³ שבמינהל משאבי אנוש ורכש.

תגובת סגנית מנהל אגף משאבי אנוש לתחום פרישה, גמלאות וסיום העסקה:

"לאור אי הבהירות של אפיון 'החזרים כספיים מקופת הפיצויים המרכזית', נכון למועד טרם הליך הביקורת, כן נגבו כספים מקופות בגין הפרשות דמי ניהול עבור עובדים שפרשו במסלול פנסיה תקציבית."

עבודת הביקורת

1. מטרת הביקורת הייתה לבדוק את תהליך הפנייה של העירייה לקופות, בגין עובדים שפרשו.

2. הביקורת כללה בין היתר, את הפעולות הבאות:

א. שיחות עם מנהלת אגף חשבות במינהל כספים, סגנית מנהל אגף משאבי אנוש לתחום פרישה, גמלאות וסיום העסקה (להלן - **אחראית תחום פרישה**)⁴, סגנית דאז של מנהל

¹ פנסיה המשולמת מהתקציב השוטף של העירייה. ההפרשות להבטחת הפנסיה בוצעו רק בידי המעביד (העירייה). בתאריך 3 במרץ 1999 נחתם הסכם קיבוצי למעבר מפנסיה תקציבית לפנסיה צוברת. החל משנת 2003, עובדים חדשים מבוטחים בפנסיה צוברת.

² פנסיה שמשלם העמית באמצעות ניכוי ממשכורתו, וכן הפרשה של המעביד.

³ עד לחודש נובמבר 2018 השתייכה היחידה לאגף משאבי אנוש.

⁴ החל מתאריך 12 בנובמבר 2017.

- אגף משאבי אנוש לתחום פרישה, גמלאות וסיוע העסקה⁵ ועם העובדת שהייתה אחראית על התחום עד לחודש פברואר 2017.
- ב. עיון בדוחות שנשלחו לקופות.
- ג. בחינת נתונים שהתקבלו מהנהלת החשבונות.
- ד. עיון במסמכים רלוונטיים נוספים.
3. הליך איסוף הממצאים נערך בחודשים יולי עד ספטמבר 2018.
4. טיוטות הדוח הועברו להתייחסות המבוקרים.

ממצאים

1. דמי ניהול בגין עובדים בפנסיה תקציבית

1.1 כללי

א. עובדים שנקלטו לעירייה עד לתאריך 30 באוקטובר 2000 ועובדים שבתאריך 1 בנובמבר 2001 השלימו שנת עבודה אחת לפחות, נכללו בפנסיה תקציבית שמימן המעביד. החל משנת 2004 החלו לנכות משכרם של העובדים אחוז אחד, ומשנת 2005 - שני אחוזים, למימון הפנסיה התקציבית. הסדר שנקבע בחוק התכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004), תשס"ג-2003:

"89. (א) מהמשכורת המשולמת לעובד בעד המועד הקובע ואילך ינכה המעסיק תשלומים בשיעורים כמפורט להלן:

(1) בעד התקופה החל במועד הקובע עד יום י"ט בטבת התשס"ה (31 בדצמבר 2004) - 1 אחוז ממשכורתו הקובעת של העובד;

(2) בעד התקופה החל ביום כ' בטבת התשס"ה (1 בינואר 2005) ואילך - 2 אחוזים ממשכורתו הקובעת של העובד."

העירייה מנכה מעובדים בעלי פנסיה תקציבית את התשלומים האמורים. ההפרשות מוצגות בתלוש השכר של העובדים בסמל "דמי ניהול", והן נועדו לסייע במימון התחייבות העירייה בגין הפנסיה התקציבית.

ב. צבירת ההפרשות (דמי הניהול) מבוצעת בשתי קופות אשר זכו במכרז שערכה העירייה.

הכספים מנוהלים בקופות לפי מספרי תעודות זהות של עובדי העירייה (אף שבפועל, הכספים מיועדים לשימושה של העירייה).

ג. כשעובד מגיע לגיל פרישה, על העירייה לפנות לקופות בדרישה לפדיון דמי הניהול בהתאם לצבירה שנרשמה על-שם העובד הפורש.

⁵ פרשה לגמלאות בתאריך 1 בינואר 2018.

1.2 עיכוב במשיכת דמי הניהול

נמצא כי עד לתחילת הביקורת, הדרישה האחרונה שהעבירה אחראית תחום פרישה לקופות בוצעה בתאריך 28 בדצמבר 2017, והיא כוללת רשימת עובדים שפרשו בתקופה יולי 2016 עד אוקטובר 2017. לדברי אחראית תחום פרישה, העיכוב במשלוח הדוח נבע מבעיה בהסדרת מורשי חתימה שנדרשו לחתום על הפנייה לקופות. בתאריך 1 באוגוסט 2018 הופקה דרישה נוספת לביצוע פדיון בגין עובדים שפרשו בתקופה נובמבר 2017 עד יולי 2018. לדברי האחראית הקודמת על התחום, פנייה מרוכזת לקופות נערכה בעבר, אחת לחצי שנה.

תגובת מנהלת אגף חשבונות:

"את רשימת הפורשים מגישה לקופות האחראית על הפורשים במינהל [משאבי אנוש ורכש]. נכון למועד זה [26 בדצמבר 2018], הוגשה בקשה ב-1 באוגוסט 2018 ונתקבלו כספים מ-2 הקופות בסך של כ-1.5 מיליון ש"ח. ב-17 בדצמבר 2018 הוגשה בקשה נוספת על ידי האחראית על הפורשים הנזכרים לעיל, שחרור הכספים עדיין בטיפול בקופות."

תגובת אחראית תחום פרישה:

"בתאריך 17 בדצמבר 2018 הופקה דרישה נוספת לביצוע פדיון בגין דמי ניהול עבור עובדים שפרשו בפנסיה תקציבית מאוגוסט 2018 עד דצמבר 2018."

1.3 בקרות בתהליך פדיון דמי ניהול

- א. להלן הליך פדיון דמי ניהול, בהתאם להסברה של אחראית תחום פרישה:
- שליפת דוחות פורשים - בהתאם לפניית אחראית תחום פרישה, מפיק ממונה על יישומי מחשב במינהל משאבי אנוש ורכש, דוחות ייעודיים ממערכת השכר. הדוחות כוללים פירוט של עובדים שפרשו מהעירייה בתקופה שחלה ממועד הפדיון האחרון ועד למועד הפנייה.
 - הכנת מכתב - אחראית תחום פרישה ממלאת טופס אחיד לפנייה לשתי הקופות שאצלן מופקדים הכספים, בצירוף נספח הכולל את רשימת העובדים הפורשים.
 - חתימה - הטופס מועבר לחתימת גזברית העירייה (מורשת חתימה) ונשלח לקופות.
 - קליטת כספי הפדיון - הפקדה בחשבון הבנק של העירייה ורישום במערכת הנהלת חשבונות בכרטסת "החזר מקרנות פנסיה".

ב. שלמות הדיווח

בהשוואה בין הדוחות שהופקו ממערכת השכר לרשימות העובדים שפרשו וצורפו כנספחים למכתבים שנשלחו לקופות, נמצא כי יש התאמה.

ג. בקרה כספית על הדיווח

המכתב שנשלח לקופות, לרבות הנספח, אינו כולל נתון כספי.

סכומי הפדיון מחושבים בקופות ומופקדים בחשבון הבנק של העירייה. להלן היקף הדיווח בגין עובדים שפרשו, לפי הדיווחים שנבדקו:

תיאור	יולי 2016 עד אוקטובר 2017	נובמבר 2017 עד יולי 2018
מספר המורשים	89	39
סכום שהופקד, בש"ח	2,730 אלפי ש"ח*	1,497 אלפי ש"ח**
מועד משלוח מכתב לקופות	28 בדצמבר 2017	1 באוגוסט 2018
מועד קבלת תקבול מהקופות	דצמבר 2017	16 באוגוסט 2018 מקופה אחת ו-5 בספטמבר 2018 מקופה שנייה

* בהתאם לדוח הכספי של העירייה לשנת 2017, ביאור 3.
** בהתאם לכרטסת ממערכת הנהלת חשבונות.

לדברי מנהלת אגף חשבות, יתרת הקופה המיועדת לכיסוי דמי ניהול בגין פנסיה תקציבית נכון לתאריך 31 בדצמבר 2017, מסתכמת בכ-45,074 אלפי ש"ח.

תגובת אחראית תחום פרישה:

"לעניין קבלת התקבולים מהקופות, עד להעברת הנושא לטיפול של [סגנית דאז של מנהל אגף משאבי אנוש לתחום פרישה, גמלאות וסיום העסקה] ההחזרים בגין דמי הניהול מהקופות היו בשיעורין של 6 תשלומים. השינוי שבוצע היה דרישה להחזר בסכום אחד בלבד וכך טופל."

הקופה שולחת דוח מפורט הכולל את הסכום שהופקד בגין כל אחד מהעובדים. באגף חשבות נערכת בדיקה שסך כל הסכומים המפורטים ברשימה תואם את הסכום שהופקד בבנק.

אחת לרבעון, מבוצעת בקרה על היתרות בקופות המנהלות את דמי הניהול עבור העירייה. במסגרת הבקרה מתקבל מהקופה דוח תקופתי הכולל את התנועות בתקופה, ונרשמת בספרי העירייה פקודת הפרשים בגין רווחים/הפסדים שנצברו בתקופה. מנהלת אגף חשבות סוקרת את הרישומים ובוחרת את סבירותם.

תהליך זה נבחן במסגרת הביקורת על הדוחות הכספיים של העירייה.

תגובת מנהלת אגף חשבות:

"ההפקדה של הקופות בחשבון הבנק של העירייה מבוצעת מידי חודש בחודשו ב-12 הפקדות בשנה. כמו כן, שולחת הקופה מידי רבעון, דוח רבעוני ובו פירוט תנועות: משיכות + הפקדות + סך יתרה לרבעון שקדם. באגף חשבות נערכת התאמת יתרות בין הספרים לאישורי היתרה מהקופות פעמיים בשנה. בנוסף, יתרות אלו מאומתות גם על ידי רואה חשבון מטעם משרד הפנים העורך את הביקורת על הדוחות הכספיים של העירייה (פעמיים בשנה). מאחר שמדובר בייעודה כללית של העירייה הרי שהכספים שמורים ומותאמים תקופתית לצרכים שלשמש יועדה הקופה."

"מאחר שהקופה הינה על שם העירייה ולא פרטית של העובד ניתן להסתפק בבקרה על הסך הכולל של ההפקדות והמשיכות + היתרה השנתית וכפי שמבוצע היום מול אישורי יתרה תקופתיים, כפי שצינתי זה גם עונה על דרישות משרד הפנים.

לעניין הרווחים והעמלות אין לעירייה שום דרך לאמתם רטרואקטיבית מה גם שהקופה פוצלה רק לפני מספר שנים וריבוי התנועות והעובדים בקופה דורשים משאבי כוח אדם נוספים ויש לבחון זאת במונחי עלות-תועלת."

תגובת אחראית תחום פרישה :

"לעניין גורם מאמת כי הסכום שהופקד בגין כל עובד שפרש תאם להפקדות ולדיווחים שנצברו בגינו, לא היה באחריות מינהל משאבי אנוש ורכש."

2. נוהלי עבודה

בשני הנושאים שנבחנו (דמי ניהול בגין עובדים בפנסיה תקציבית והשלמת פיצויים לעובדים בהסדר לפנסיה צוברת) נמצא כי תהליכי העבודה לא עוגנו בנוהלי עבודה, אלא הפעילות מבוצעת בדרך של "תורה שבעל-פה" במועדים שקובעת האחראית על הנושא באותה עת.

3. קרן מרכזית לפיצויים

3.1 כללי

לפי חוק פיצויי פיטורין, על העירייה להפריש בגין כל אחד מעובדיה 8.33 אחוזים מהשכר לקופת פיצויים. עד לשנת 2011 הפרישה העירייה לקופות גמל על שם העובדים רק 6 אחוזים מהשכר, ואת היתרה בגובה 2.33 אחוזים, הפקידה העירייה בקופה מרכזית לפיצויים. בעת סיום התקשרות, העבירה העירייה לרשות העובד, 2.33 אחוזים נוספים, מהקופה. הסכומים בקרן מרכזית לפיצויים נועדו לכסות את התחייבותה של העירייה בגין מרכיב זה.

3.2 השלמת פיצויים לעובדים בהסדר לפנסיה צוברת

עד לשנת 2017, האחראית על התחום דאז נהגה לפנות לקופת פיצויים לצורך השלמת פיצויים בגין עובדים בפנסיה צוברת. לדבריה, היא נהגה לפנות לקופה מרכזית לפיצויים לשם פדיון מרכיב הפיצויים של העובד (2.33 אחוזים) לצורך כיסוי התשלום לעובד. הפנייה התבצעה בגין כל עובד בנפרד. אחראית תחום פרישה מסרה שהיא לא פנתה בשנת 2018 לקופה לצורך השלמת פיצויים כאמור, מאחר שהיא לא ידעה שעליה לעשות זאת. גם סגנית דאז של מנהל אגף משאבי אנוש לתחום פרישה, גמלאות וסיום העסקה מסרה שהיא לא הכירה את התהליך.

תגובת אחראית תחום פרישה :

"אכן, תהליך החפיפה... היה קצר, לא ממצה ולווה בחוסר נכונות... לסייע ולהשלים מידע. משכך, נושא החזר מקופת פיצויים לא טופל. לאור המידע החדש ביצענו בירור

בנושא ופנינו לקופה... בחודש אוגוסט 2018 לקבל פרטים... מענה לפניותינו קיבלנו בתאריך 23 בדצמבר 2018. מבדיקת הנתונים עולה:

- א. פנייה אחרונה להחזרים מקופה מרכזית לפיצויים התבצעה ביוני 2016 עבור עובדים מסיימים בפנסיה צוברת בתקופה ינואר עד יוני 2016...
- ב. [האחראית על התחום דאז] סיימה את תפקידה בתאריך 1 בפברואר 2017 (לא ביצעה כל דרישה נוספת עד למועד זה).
- ג. הנפקנו דוח עובדים אשר סיימו את עבודתם מתאריך 1 ביולי 2016 עד 30 בנובמבר 2018. נכון להיום [30 בדצמבר 2018] כולל סכומים ששולמו בגין השלמת פיצויי פיטורין עבורם יש לבצע דרישה להחזר הכספים מקופת פיצויים מרכזית...
- ד. פנייה זו תבצע בימים הקרובים."

כאמור, תהליך העברת הידע לא בוצע באופן מיטבי. זאת, אף שבנוהל עירוני בנושא "חפיפה בקליטת עובד חדש, בניוד ובהעברת תפקיד" מעוגן הליך העברת ידע בין עובדים, לרבות תוספת א' לנוהל - טופס תיוג נושאים לסיכום תקופת חפיפה, הכולל אישור קבלת תיק הנחיות והוראות הקשורים לתפקיד באופן ישיר על-פי הגדרת התפקיד שנקבעה.

3.3 **בחירת הצורך בפדיון הכספים**

לדברי מנהלת אגף חשבות, הסכומים בקופה מרכזית לפיצויים נכון לסוף שנת 2016 ולשנת 2017 מסתכמים ב-2,771 אלפי ש"ח וב-2,452 אלפי ש"ח, בהתאמה. לדבריה, הסכומים מהווים יעודה כנגד ההתחייבות האקטוארית של העירייה בגין מרכיב הפיצויים של עובדים בפנסיה צוברת בגינם הפרישה העירייה לקופות רק 6 אחוזים, כאמור. משכך, לדעתה, אין צורך לפדות את הסכומים מקופת פיצויים. יש להעיר כי הדוחות האקטואריים בעירייה, הכוללים ניתוח של חובות העירייה בגין יחסי עובד מעביד, אינם כוללים תחשיב פרטני המציג באופן נפרד, את החוב האקטוארי בגין מרכיב השלמה לפיצויים עבור עובדים שהופרשו בגינם 6 אחוזים בלבד. כתוצאה מכך, אין לכאורה, ודאות לנאותות הכיסוי של כספי היעודה. במידה שתבוצע בדיקה פרטנית של החוב האקטוארי בנושא, ייתכן שיתברר כי יש לפדות כספים מהקופה בעת פרישת עובדים מהעירייה.

תגובת מנהלת אגף חשבות:

"חלק ניכר מהעובדים מכוסה במסגרת סעיף 14 והיתרה דרך ההפקדות, התייחסות לכך מופיעה בביאור 9 לדוחות הכספיים המבוקרים ל-31 בדצמבר 2017... מכיוון שמדובר בייעודה כללית, ההחלטה כמה ומתי למשוך נתונה לשיקול דעת של מקבלי ההחלטות בעירייה. בפרקטיקה, מקובל להשאיר ייעודה זו לצרכים שיתבררו גם בעתיד."

ריכוז ממצאים והמלצות

1. דמי ניהול בגין עובדים בפנסיה תקציבית

תדירות הפנייה לפדיון כספים מקופות, בגין עובדים שפרשו, נמוכה ומבוצעת אחת למספר חודשים. יש להזגיש כי ככל שמקדימים את הפנייה לפדיון הכספים המיועדים לכיסוי פנסיה תקציבית, יתקבלו הכספים מוקדם יותר בעירייה.

יש לקבוע את תדירות ומועדי הפניות לקופות, לצורך פדיון כספים המגיעים לעירייה.

2. נוהלי עבודה

2.1 תהליכי העבודה בנושאים שנבדקו לא עוגנו בנוהל עבודה.

נוהלי עבודה נועדו להתוות את אופן ביצוע הפעילות בארגון ולהוות כלי לשימור הידע הארגוני בנוגע לביצוע מיטבי של הליכי עבודה, לרבות עקב החלפת בעלי תפקידים.

2.2 אחראית תחום פרישה לא פנתה בשנת 2018 לקופת פיצויים לצורך פדיון מרכיב פיצויים בגין עובדים בפנסיה צוברת, שפרשו. זאת, לדבריה, מאחר שהיא לא ידעה שעליה לעשות זאת. גם קודמתה בתפקיד סגנית מנהל אגף משאבי אנוש לתחום פרישה, גמלאות וסיום העסקה מסרה שלא הכירה את התהליך. המשמעות היא שתהליך העברת הידע לא בוצע באופן מיטבי.

יש לכתוב נוהל עבודה שיסדיר את אופן ביצוע הפעולות בנושא החזרים של דמי ניהול בגין עובדים בפנסיה תקציבית והשלמת פיצויים לעובדים בפנסיה צוברת. הנהלים יכללו את שלבי העבודה, תדירות הפנייה לקופות ואופן הפנייה, פירוט הגורמים האחראים על ההליך, גורמים להם יש לדווח על הפנייה ואת הבקורות הנדרשות.

לדעת הביקורת, מומלץ לבחון את הצורך בהמשך ביצוע פדיון מרכיב פיצויים. זאת, לאחר בחינה אקטוארית של מרכיב השלמה לפיצויים בגין עובדים שהופרשו בגינם 6 אחוזים בלבד. ממצאי הניתוח יובאו לידיעת ההנהלה, לצורך קבלת החלטה על המשך פדיון הכספים מקופת פיצויים.