

חובתי לפרוש לגמלאות? חובתך לשקול זאת

פסק דין וינברגר שניתן בחודש שעבר בבית הדין הארצי לעבודה משנה את התפיסה המקובלת: אף שגיל פרישה חובה קבוע בחוק, הוא אינו מעניק למעסיק זכות בלתי מוגבלת לסיים את עבודת העובד בהגיעו לגיל הפרישה. אם העובד מבקש להמשיך לעבוד, על המעסיק לשקול כל מקרה לפי נסיבותיו

תמר גולן

עפרה ורנר – שמו בפסק דין זה דגש על שיח הזכויות. כנקודת מוצא לפסק הדין דן בית הדין הארצי בזכות לשוויון, זכות שקיבלה בפסיקה מעמד מעין חוקתי, וכן בזכות לשוויון בתעסוקה, שקיבלה את ביטוייה בחקיקה הישראלית עם חקיקתו של חוק שוויון הזדמנויות, האוסר בין היתר על הפליה מחמת גיל.

בד בבד דן בית הדין בהיסטוריה החקיקתית של חוק גיל פרישה, ובדיון זה שם דגש על שני נושאים מרכזיים: הראשון – כי אפשר להתנות על גיל פרישה חובה בהסכם בין הצדדים, והשני – כי גיל פרישה חובה אינו תואם את תוחלת החיים כיום ואת צורכי האוכלוסייה הוותיקה בישראל.

לאורם של דברים אלה דן בית הדין בהשלכותיה של הוצאה כפויה לפרישה על העובד, זאת בהיבט החברתי

פסק דין חשוב שניתן לאחרונה על ידי בית הדין הארצי לעבודה (ע"ע 209/10 ליבי וינברגר נ' אוניי בריטית בר אילן, ניתן ביום 6.12.12) עוסק בשאלה אם כדין פוטרה עובדת מינהלה באוניברסיטה בגיל 67 – הוא גיל פרישה חובה – חרף בקשתה להמשיך בעבודתה. ליבת המחלוקת בפסק הדין היא סעיף 4 לחוק גיל פרישה, הקובע כי "הגיל בו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו הינו גיל 67 לגבר ולאשה...". לטענת האוניברסיטה, הסעיף מקנה

למעסיק שיקול דעת בלעדי זכות לחייב את העובד לפרוש בהגיעו לגיל 67, בעוד שלטענת העובדת, חיוב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו הכרונוולוגי בלבד פוגע פגיע קשה בזכויות היסוד כבוד האדם וחופש העיסוק.

בית הדין – השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, ולצידה הנשיאה נילי ארד והשופטת



עו"ד תמר גולן, מייסדת משרד תמר גולן ושות' בתחום דיני העבודה

פסק הדין הבהיר למעשה כי חובת השימוע, על היבטיה השונים ועל מורכבותה, חלה גם על עובדים בגיל פרישה חובה. הוא מציב בעיות רבות לציבור המעסיקים ולא מספק להן פתרון הולם



פרישה אחיד שאינו תלוי ברצונו של כל עובד ועובד – רענון השורות ופינוי מקומות עבודה לדור הצעיר, ירידה בפיריון העבודה של עובד בגיל מתקדם, אי ודאות שתקשה על תכנון כוח האדם במקום העבודה ועוד. יצוין כי בית הדין העיר כי גם לשיקולים אלה יש שיקולי נגד, וכי יש לבדוק כל מקרה לנסיבותיו. בהמשך לדברים עמד בית הדין על ההתפתחויות

כמקור לסיפוק ולהגשמה עצמית, בהיבט הבריאותי, בהיבט החוקתי – זכות העובד כאדם לכבוד ולחופש העיסוק, וכן בהיבט הכלכלי נוכח הפגיעה הצפויה ברמת החיים של העובד עם סיום עבודתו בגיל פרישה חובה.

מן העבר השני סקר בית הדין את השיקולים החברתיים והכלליים שבהם השתמשו כדי לקבוע גיל

פתחויות בפסיקה שהכירו בהפליה מחמת גיל ופסלו הוראות שעסקו בקביעת ההסדר המפלה.

חרף האמור ביכר בית הדין שלא לערוך דיון ממצה בחוקיותו של סעיף 4, כלומר בעצם חוקיות הסדר גיל פרישה חובה, זאת לאור חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, והעדיף להשאיר את השאלה לבית המשפט העליון.

תחת דיון חוקתי כאמור בחר בית הדין באפשרות אחרת – בחינה מחדש של יישום ההוראות של סעיף 4 לחוק גיל פרישה, זאת לאור הזכות לשוויון הג' לומה בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה וחובות תום הלב וההגינות שבהן מחויב מעסיק כלפי עובדו.

היישום הנכון, לשיטת בית הדין, הוא לתת זכות

לעובד לבקש ממעסיקו לה-
משיך ולעבוד גם לאחר הגיעו
לגיל 67, ולמעסיק קמה חובה
להאזין בנפש חפצה לבקשת
העובד ולהפעיל שיקול דעת
ראוי ופרטני בשקילת הבק-
שה ובתשובה לה.

יובהר כי בית הדין מציין
רשימה ארוכה של שיקולים
שעל המעסיק לשקול בבואו
לבחון את בקשת העובד.
שיקולים הנוגעים לנסי-
בותיו האישיות של הער-
בד – שנות עבודתו, זכאותו
לתשלום פנסיה, מצבו המ-

שפחתי והכלכלי; שיקולים הנוגעים לתרומתו של
העובד למקום העבודה – התפקיד שהוא ממלא,
אם פחתו כישוריו עם הגיל, אם אפשר להעבירו
לתפקיד אחר. כן רשאי המעביד לשקול שיקולים
מערכתיים של מקום העבודה – תחרותיות במשק,
עובדים הממתינים לקידום, שיקולים פנסיוניים
הנוגעים להסדרי הפנסיה במקום העבודה (אפשרות
דחייה של יציאה לגמלאות וקיומה של פנסיה מלאה
לעובד בסיום עבודתו בגיל פרישה), אפשרות לה-
פחתת משרה, השלכות רוחב (אם עובדים אחרים
הגישו בקשות דומות), חובת ההיוועצות עם הוועד
וכדומה. בית הדין מציין כי השיקולים שפורטו אינם
רשימה סגורה.

פסק הדין משנה את התפיסה המקובלת שעל פיה

בפסיקת מערכת המשפט בשנים האחרונות, ועל
ההכרה הגוברת בהפליה מחמת גיל, לרבות המקרים
שבהם פסלה מערכת המשפט התניות בהסכמים
קיבוציים שקבעו גיל פרישה נמוך מ-67 ללא בחינת
הנתונים האישיים, וכן מקרים שבהם נקבע כי קבי-
עת גיל מקסימלי לקבלה לעבודה של שוטרים ושל
סוהרים היא הפליה אסורה.

עוד עמד בית הדין על הגישות השונות בספ-
רות המשפטית הישראלית בקשר עם חוקיותו של
גיל פרישה כפוי. מחד גיסא הגישה הטוענת כי גיל
פרישה כפוי הוא בלתי חוקי, ולעומתה הגישה הדור-
גלת בפתרונות ביניים המאזנים בין אינטרס המ-
עסיק לאינטרס העובד, כגון מתן אפשרות לעובד

המגיע לגיל פרישה לעבוד
שלוש שנים נוספות (כפוף
לוועדת תעסוקה במקרה של
אי הסכמה) וכפיית פרישה
רק בסיום תקופה נוספת זו.
הסדר נוסף שסקר בית הדין
הוא הסדר המאפשר למע-
סיק לכפות פרישה כפויה רק
במקרים של ביטחון סוציאלי
מובטח לעובד עם פרישתו.
יש לציין כי המשמעות של
הביטוי "ביטחון סוציאלי"
אינה ברורה די צורכה ועל כן
קשה להבין למה התכוון פסק
הדין.

בית הדין סקר גם את ההסדרים הנהוגים בעולם
בקשר עם גיל פרישה חובה, לרבות מדינות שבהן
נהוג גיל פרישה חובה, וכן הסדרים אחרים שבהם
כפיית הפרישה סויגה או בוטלה חלקית לפחות, ות-
חתינה נקבעו הסדרים אחרים כגון זכות טיעון לער-
בד, חיוב בנימוקים מידתיים לסיום העבודה שאינם
הגיל הביולוגי ועוד.

לסיום הדיון סקר בית הדין את הגישות השונות
בפסיקה הישראלית בקשר לחוקיותו של גיל פרי-
שה חובה. בית הדין ציין כי במהלך השנים נשמעו
אמירות שונות בפסיקת בתי המשפט העליון ובתי
הדין לעבודה ולפיהן גיל פרישה כפוי הוא חוקתי,
אולם לא התקיים דיון ממצה בסוגיה. לשיטת בית
הדין הארצי, גם אמירות אלה יש לקרוא בצל ההת-

**לפי פסק הדין יש לעובד
זכות לבקש ממעסיקו
להמשיך לעבוד גם לאחר
שהגיע לגיל 67, ולמעסיק
קמה חובה להאזין בנפש
חפצה לבקשת העובד
ולהפעיל שיקול דעת
ראוי ופרטני בשקילת
הבקשה ובתשובה לה**

גיל פרישה חובה העניק למעסיק זכות בלתי מוגבלת ובלתי מסויגת לסיים את עבודת העובד בהגיעו לגיל פרישה חובה. אלא שאין המדובר בתפיסה חדשה. בבג"ץ גינגולד (בג"ץ 654/78 **ריבה גינגולד נ' בית הדין הארצי לעבודה**, ניתן ביום 10.7.79) קבע השופט ברק (כתוארו דאז) כי זכות הטיעון אינה תלויה בקיומה של הוראת חוק, אלא היפוכו של דבר – כדי לשלול את זכות הטיעון דרושה הוראת חוק ספציפית ברורה ומפורשת. ובמקום שהוראת חוק נתונה לכמה פירושים, עדיף הפירוש שייתן תוקף לזכות הטיעון ולא יסתור אותה.

פסק הדין הבהיר למעשה כי חובת השימוע, על היבטיה השונים ועל מורכבותה, חלה גם על עובדי

דים בגיל פרישה חובה, והוא מציב בפני ציבור המעסיקים בעיות רבות ואינו מספק להן פתרון הולם. להלן נעמוד בקצרה על בעיות אחדות.

בין השיקולים שבית הדין הדגיש במיוחד בלט הביטחון הפנסיוני, כלומר האם לעובד, עם הגיעו לגיל הפרישה כמוגדר בחוק, תהיה קצבה פנסיונית הולמת. שיקול זה מציב בעיה למעסיקים שלא ביטחו את עובדיהם בביטוח פנסיוני במשך השנים מסביבות שונות, לרבות אי תחולה

של הסכם קיבוצי או צו הרחבה המחייב את המעסיק בביטוח כאמור, או מעסיקים שהחלו לבטח את עובדיהם בפנסיית חובה משנת 2008 ואילך בלבד. בעיה זהה קיימת לעובדים שקודם לעבודתם אצל אותו מעסיק לא היו מבוטחים בביטוח פנסיוני. בשולי הדברים נזכיר כי הביטוח הפנסיוני במדינת ישראל סובל מבעיות יסוד ואינו משמש ערובה לביטחונם הכלכלי של המבוטחים ולשמירה על זכותם לחיות בכבוד.

שיקול נוסף שנראה כי בית הדין לא נתן לו משקל מספק עניינו בתחושות הקשות שעשויות להתעורר אצל עובד מבוגר שהשקיע את מיטב שנותיו בארץ גוון, כשהמעסיק ידרש להסביר מדוע הוא דוחה את בקשתו להמשיך לעבוד. יובהר כי בחלק ממקומות

העבודה יש חשיבות רבה ליכולת ולהתעדכנות טכנולוגית או מקצועית, וכי עובדים מבוגרים מתקשים להשלים פערים כאמור.

דילמה נוספת עשויה להיות למעסיק שנדרש לתכנן לטווח ארוך את מצבת כוח האדם, ומצפה לפרישת עובדים בשנה הקרובה. על פי העקרונות שקבע בית הדין, מעסיק רשאי להתחשב בכך שכמה עובדים הגישו בקשות לדחיית גיל הפרישה. מכאן אנו למדים כי המעסיק רשאי לבחון את הבקשות באופן יחסי לנתוני המבקשים ולצרכיו, אלא שאי אפשר ליישם זאת בפועל; בניגוד לפיטורי צמצום למשל, עובדים מגיעים לגיל פרישה חובה במועדים שונים, ואי אפשר לבחון את בקשותיהם במרוכז.

נושא נוסף שלא נדון על ידי בית הדין הוא התקינה. כיום גם מקומות עבודה פריטיים רבים מחויבים לעמוד בתקינה שאינה מאפשרת גמישות. דחיית גיל הפרישה, לרבות נקיטת פתרונות ביניים שהוצעו במסגרת פסק הדין כגון משרה חלקית ומשרה אלטרנטיבית, יחייבו חריגה מן התקינה באותו ארגון.

אציין כי הבעיות שנסקרו לעיל אינן חדשות. ציבור המעסיקים מתמודד עימן מדי יום כשמתעורר הצורך לסיים עבודתו של עובד, אלא שהן מתחדדות במקרה של גיל פרישה חובה.

תוצאות יישום פסק הדין ודאי יובאו לפתחו של בית הדין הארצי לעבודה בשנים הקרובות, והוא יצטרך לקבוע את גבולות הגזרה ואת האיזון הנכון בין אינטרס המעסיק לאינטרס העובד. ☞

בית הדין מציין רשימה ארוכה של שיקולים שעל המעסיק לשקול בבואו לבחון את בקשת העובד, למשל שיקולים הנוגעים לנסיבותו האישיות של העובד ולתרומתו למקום העבודה, כן ניתן לשקול שיקולים מערכתיים. אין מדובר ברשימה סגורה

בהכנת המאמר סייעה עו"ד אור לוי, ממשרד עו"ד תמר גולן ושות'