

תמר גולן, עו"ד

גיא גולן, עו"ד

קרן בלום-ברקין, עו"ד

גלית גולן-רתם, עו"ד

עפרה יצהר-רוט, עו"ד

רונה רשו-הירשברג, עו"ד

מאיה פרנקו, עו"ד

אור לוי, עו"ד

איילת זיו-אביעוז, עו"ד

קרין קשטריאן, עו"ד

Tamar Golan, Adv.

Guy Golan, Adv.

Keren Bloom-Barkin, Adv.

Galit Golan-Rottem, Adv.

Ofra Izhar Roth, Adv.

Rona Resu-Hirshberg, Adv.

Maya Franco, Adv.

Or Levy, Adv.

Ayelet Ziv Avioz, Adv.

Karin Kashtarian, Adv.

10/01/13

לכבוד

**לקוחות המשרד**

שלום רב,

### **הנדון: חוק גיל פרישה חובה – פסיקה חדשה**

הרינו לעדכנכם באשר לפסיקה תקדימית של בית הדין הארצי לעבודה מן העת האחרונה בדבר היכולת לחייב עובדים לפרוש מהעבודה עם הגיעם לגיל 67.

1. בסעיף 4 לחוק גיל פרישה, תשס"ד-2004 נקבע, כי הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו הוא 67 לגבר ולאישה (בחוק זה: **גיל פרישה חובה**).

2. בהתאם לחוק ולהלכה הפסוקה ניתן היה לחייב כל עובד שהגיע לגיל פרישה חובה לסיים את עבודתו אצל המעביד, זאת ללא הליך מיוחד וללא צורך לשקול שיקולים נוספים למעט הגעת העובד לגיל.

3. בימים אלו פורסם פסק דינו של ביה"ד הארצי לעבודה בהליך שהתקיים כנגד אוניברסיטת בר אילן, אשר משנה את הכללים בנושא זה, כפי שיפורט להלן.

יצוין, כי הכללים המפורטים להלן מהווים תמצית של קביעות פסק הדין והאופן בו אנו ממליצים ליישמו. בנוסף ולצורך סקירה מעמיקה יותר של פסק הדין, מצ"ב מאמר שערכנו בנושא ואשר מפורסם בימים אלה בעלון של לשכת עורכי הדין.

### **פסק הדין בעניין בר-אילן**

4. ביה"ד הארצי לעבודה פסק, כי חובות המעסיק לנהוג כלפי העובד בתום לב והגינות בשילוב האיסור החוקי והחוקתי על אפליה מטעמי גיל, מחייבות את המעסיק להקשיב בנפש חפצה ולשקול בתום לב בקשה עניינית של עובד להארכת תקופת עבודתו מעבר לגיל פרישה חובה וזאת תוך קיום הליך שימוע לעובד.

5. ביה"ד הוסיף וקבע, כי במסגרת בחינת בקשת העובד על המעסיק לבחון נתונים ופרמטרים שונים, ובכלל זאת:

5.1. שיקולים הנוגעים לנסיבות האישיות של העובד, לרבות מספר שנות עבודתו במקום העבודה, מצבו הכלכלי והמשפחתי.

כן נקבע, כי על המעביד להביא בחשבון גם שיקולים פנסיוניים, הנוגעים להסדרי הפנסיה הנוהגים במקום העבודה. במסגרת זה ניתן יהיה לבחון האם המשך העבודה יביא להגדלת הפנסיה לה יהיה העובד זכאי בעתיד.

5.2. תרומתו של העובד למקום העבודה, לרבות אופי התפקיד המבוצע על ידו, מידת הצלחתו בביצועו, האם יש חשש אובייקטיבי שכישוריו פחתו עם הגיל, האם יש אפשרות

להעביר את העובד לתפקיד אחר וכיו"ב.

5.3. שיקולים מערכתיים של מקום העבודה, צרכיו האובייקטיביים של המעביד, קשיים כלכליים, עובדים הממתינים לקידום ועוד.

6. ביה"ד לעבודה הוסיף וקבע, כי המעביד יהיה רשאי לשקול השלכות רוחב, ככל שקיימים עובדים נוספים שהגישו בקשות דומות להמשך עבודה לאחר גיל פרישה חובה.

בהתאם, יש משמעות לכמות העובדים אשר יגישו בקשות כאמור, כאשר ככל שתוגשנה בקשות רבות יהיה בכך כדי להצדיק הקשחה של הקריטריונים לקבלת הבקשה.

7. יצוין, כי במסגרת פסק הדין גם נקבע, כי ייתכן שהמעסיק יידרש למשא ומתן או היוועצות עם נציגות העובדים בעניין זה. לנוכח זאת סביר להניח, כי ארגוני העובדים יבקשו להיות מעורבים בהליכים שלעיל.

8. מובן, וכך גם נקבע, כי הקריטריונים אותם על המעסיק להפעיל בנושא זה נדרשים להיות אחידים ושוויוניים.

### יישום פסק הדין

9. נוכח כל האמור לעיל נדרשים המעסיקים להגדיר כללים אחידים לנושא זה ולבחינת פניות של עובדים להמשיך ולעבוד לאחר הגיעם לגיל פרישת חובה.

10. במסגרת זאת ניתן יהיה ליתן משקל למצבו הכלכלי של המעסיק, לצרכיו הארגוניים השונים, לרבות צרכי המערכת בעובדים בסקטור מסוים; הצורך לרענן את השורות וכן לאפשר קידום עובדים בדרגות נמוכות יותר וכיו"ב.

11. בהתאם לאמור לעיל אנו ממליצים, כדלקמן:

11.1. ליידע את העובדים בדבר האפשרות לפנות בבקשה מיוחדת להמשך עבודה לאחר הגיעם לגיל פרישה, אשר תיבחן על ידי המעסיק, תוך פירוט השיקולים והפרמטרים שייבחנו על ידי המעסיק בנושא זה.

11.2. עובד אשר יבקש להמשיך ולעבוד לאחר גיל פרישה יידרש להגיש בקשה מנומקת, הכוללת את כל נימוקיו לבקשה, והתייחסות לפרמטרים השונים שייקבעו על ידי המעסיק בהקשר זה.

11.3. ככל שהבקשה תתקבל יודע לעובד על הארכת עבודתו לתקופה נוספת, אשר תוגדר (שנה), ובסופה ייבחן עניינו פעם נוספת.

11.4. ככל שעל פניו יסבור המעסיק, כי יש לדחות את הבקשה, יש לזמן את העובד לשימוע בנושא, ולפרט בפניו את הסיבות בגינן המעסיק שוקל לדחות את בקשתו.

11.5. בהמשך לכך ולאחר ישיבת השימוע יידרש המעסיק לקבל את החלטתו המנומקת בעניינו של העובד.

12. יש לציין, כי המדובר בהלכה חדשה, ועל כן אופן יישומה ייבחן על ידי בתי הדין לעבודה בשנים הקרובות, כאשר במסגרת זאת יותוו כללים נוספים בנושא זה. כן יצוין, כי סביר להניח כי כנגד פסיקה זו תוגש עתירה לבג"צ, אשר יידרש לבחינת הלכה זו ומשמעותה.

13. אנו עומדים לרשותכם לכל שאלה או הבהרה בנושא זה.

בכבוד רב,

תמר גולן, עו"ד