

האם ניתן לחייב עובד לפרוש בגיל 67?

גיל הפרישה נמצא כעת בחדשות, בעיקר גיל הפרישה לנשים עליו מתחולל מאבק. יש כל העת ידיעות על הכוונה להעלות את גיל הפרישה לכל האוכלוסייה הן לגברים והן לנשים עקב העלייה המתמשכת בתוחלת החיים.

עליית גיל הפרישה לנשים לגיל 64 אושרה בחוק ואף על פי כן מתנהל מאבק שטרם הסתיים על נושא זה.

מעבר לכך, עלו לאחרונה שאלות האם קיימת האפשרות למעסיק לחייב עובד או עובדת לפרוש בגיל 67.

הנושא עלה בפנייתו של ליבי וינברגר לבית המשפט האזורי לעבודה והעמידה את המערכת המשפטית למבחן בנושא זה שמעסיק עובדים רבים העומדים לפרוש.

על מנת שנבין טוב יותר על מה מדובר אתאר את המקרה:

ליבי ילידת שנת 1942, בשנת 1972 עלתה ארצה, ובשנת 1991 החלה עבודתה באוניברסיטת בר אילן וקיבלה קביעות במהלך השנים. כמו רוב העובדים באוניברסיטה חלו על ליבי הסדרי פרישה המקובלים בקרן הפנסיה "גלעד" שביטחה את העובדים.

לקראת הגיעה של ליבי לגיל 67 הודיעה האוניברסיטה כי העסקתה תבוא לידי סיום, בשל הגיעה לגיל 67 - גיל הפרישה. ליבי סירבה לפרוש בעיקר עקב כך שלא צברה עדיין את הזכויות המרביות לפנסיה וביקשה להמשיך את עבודתה אך סורבה על ידי האוניברסיטה.

ליבי פנתה בתביעה לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב על מנת שיוציא צו זמני וקבוע המונע את סיום העסקתה מחמת גיל ולחלופין קבלת פיצוי בגין אפליה אסורה על רקע גיל. לתביעתה הצטרפו גם עמותות הפועלות לקידום זכויות ומעמד הזקנים בישראל והן: עמותת המשפט בשירות הזקנה, עמותת יד ריבה - סיוע משפטי לקשיש, עמותת כן לזקן - לקידום זכויות הזקנים.

בית הדין האזורי פסק לפי הוראות חוק גיל פרישה וקבע כי "כוונת המחוקק להבדיל בין פרישה מרצון ופרישת חובה, כך שברצון המעסיק יש ביכולתו לכפות על העובד לפרוש".

בנוסף, קבע בית הדין שתכלית החוק תומכת בפרשנות זו, שכן מטרתו "קביעת כללים אחידים, מבלי שייקבעו יוצאים מן הכלל, מתוך רצון לקבוע את קו פרשת המים שלאחריו המעסיק יהיה חופשי לדרוש מהעובד לפרוש מעבודתו".

בית הדין עמד גם על הוראת סעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה הקובעת איסור על הפליה מחמת גיל בכל הנוגע לתעסוקה והבהיר כי לפי הפסיקה הקיימת – אין לראות בגיל הפרישה האחד כהפליה פסולה אלא כהבחנה עניינית מותרת. בית הדין דחה את תביעתה של ליבי ולא פסק הוצאות לחובתה.

ליבי המשיכה במאבקה והגישה ערעור לבית הדין הארצי לעבודה. בחלוף כשנתיים התפרסם פסק הדין שיצר תקדים מהותי ויצר הד תקשורתי נרחב.

בערעור נטען כי החיוב לפרוש בגיל 67 אינו חוקתי, ואינו עומד באמות המידה של פסקאות ההגבלה בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו וחוק יסוד: חופש העיסוק. עוד נטען כי ניתן לפרש אחרת ובאופן תכליתי יותר את סעיף 4 לחוק גיל הפרישה ולטעון, שכל שהעובד מבקש להמשיך ולעבוד לאחר גיל 67, מחויב המעסיק לבחון זאת באופן ענייני ועל בסיס אינדיבידואלי.

איל עצמון – ייעוץ פנסיוני אובייקטיבי

בית הדין קבע בשאלות החוקתיות שיש להשאיר הכרעות אלה לבית המשפט העליון. עם זאת, ציין בית המשפט שהפרשנות לסעיף 4 לחוק הפרישה קובעת כי סעיף 10 לחוק מתיר לקבוע בהסכם גיל פרישה גבוה מגיל פרישת חובה.

לכן, רשאי עובד להעלות בפני מעסיקו את רצונו להמשיך בעבודתו גם לאחר גיל הפרישה החוקי. אולם כנגד זכות העובד לבקש את המשך העסקתו, קמה חובה על המעסיק להפעיל שיקול דעת ראוי ופרטני במענה לבקשה זו. שנובעת מחובות תום הלב וההגינות שחב בהן מעסיק כלפי עובדיו.

בין יתר השיקולים שעל המעסיק לקחת בחשבון ניתן למנות שיקולים הנוגעים לנסיבות האישיות של העובד, תרומתו למקום העבודה, שיקולים מערכתיים של מקום העבודה וכן האם יש אפשרות להמשיך העסקת העובד בדרך אחרת.

במקרה של ליבי, האוניברסיטה לא הזמינה את ליבי לשימוע ולא בחנה את בקשתה להמשיך בעבודתה לאחר גיל פרישה בהקשר הפרטני בהתחשב בנוהל הפנימי שקיים באוניברסיטה המאפשר זאת, ובחובות תום הלב בהן היא חבה כמעסיקה, אלא שקלה רק שיקולים מערכתיים.

לסיכום, עדיין פתוחה בפני המעסיק האפשרות להפסיק את עבודת העובד בהגיעו לגיל 67 אך רק לאחר שיקול דעת כפי שתואר בפסק הדין.

איל עצמון – ייעוץ פנסיוני אובייקטיבי

טלפון: 03-9199938

פקס: 1533-9199938

מייל: azmonadv@gmail.com

www.azmonadv.com