

גיל פרישת חובה – האומנם?

ביום 6.12.2012 ניתן על ידי בית הדין הארצי לעבודה פסק דין שעסק בערעורה של עובדת מנהלית לשעבר של אוניברסיטת בר אילן, שהעסקתה כעובדת קבועה הסתיימה, לאחר 17 שנות עבודה, עם הגיעה לגיל 67.

מספר חודשים בטרם הגיעה לגיל 67 הודיעה בר אילן לעובדת כי עם הגיעה לגיל 67 תסתיים העסקתה בבר אילן. העובדת הגישה בקשה להמשיך לעבוד בבר אילן, אך בקשה זו נדחתה בשל מצוקה כספית של המוסד.

העובדת פנתה לבית הדין האזורי לעבודה בת"א בבקשה לצו מניעה זמני וקבוע המונע את סיום העסקתה מחמת גיל ולחלופין לקבלת פיצוי בגין אפליה אסורה על רקע גיל. ביה"ד האזורי דחה את התביעה תוך שהוא מתייחס בפסק דינו לסעיף 4 לחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004 המקנה למעסיק אפשרות לכפות על עובד לפרוש בהגיעו לגיל פרישת החובה הקבוע בחוק.

העובדת הגישה ערעור לבית הדין הארצי. הסוגיה שנדונה בפסק הדין הינה האיזון הנדרש בין גיל פרישת החובה האחיד ובין האיסור על הפליית עובד מחמת גילו.

עד למתן פסק הדין, נקבע לא אחת בפסיקת בתי הדין לעבודה ובית המשפט העליון כי גיל פרישת החובה שנקבע בחוק אכן מעורר שאלות חוקתיות, אך שינוי גיל פרישת חובה הקבוע בחוק הינו עניין הנתון לסמכותו של המחוקק.

ביה"ד הארצי בחן את היבטיה השונים של הסוגיה האמורה תוך שהוא מציין את השרירותיות בהוצאת עובד לפרישה רק מחמת גילו, את ההשלכות האישיות שיש לפעולה זו על חייו של העובד – כלכלית ונפשית, את הפגיעה בחופש העיסוק ובכבוד האדם של העובד. מאידך ציין ביה"ד את הגמישות, הכמעט יחידה, שניתנת למעסיק לענין הוצאת העובד לפרישה כפויה ואת החשיבות שיש ברענון השורות ומתן הזדמנויות לעובדים חדשים.

נוכח כל האמור לעיל, קבע ביה"ד הארצי כי אכן גיל פרישת חובה נקבע לתכלית ראויה, אך יש לבחון אם זו מידתית, שאם לא כן, יש למעשה לפסול את הוראותיו של סעיף 4 לחוק. ביה"ד הארצי הותיר קביעה זו לביהמ"ש העליון.

החידוש בפסק הדין הינו בפירוש שנתן ביה"ד הארצי להוראותיו של סעיף 4 לחוק. ביה"ד הארצי קבע כי פרשנות ראויה של סעיף 4 לחוק תהיה כזו הקובעת כי לצד זכות המעסיק לחייב עובד המגיע לגיל פרישת חובה קיימת לעובד זכותו לבקש להמשיך עבודתו גם מעבר לגיל פרישת חובה. בהתאם, עת בוחן מעסיק את האפשרות לסיים העסקתו של עובד בשל הגיעו לגיל פרישת חובה, חובה עליו להפעיל שיקול דעת ראוי ופרטני בעניינו של העובד. ביה"ד הארצי הדגיש כי אין בכך בכדי לחייב את המעסיק להיענות לבקשתו של העובד להמשיך לעבוד לאחר גיל פרישת חובה, אך יהיה עליו להראות כי שקל את בקשתו של העובד בכובד ראש ובהתחשב בכלל הנסיבות הרלוונטיות לאותו עובד.

בהמשך לכך, כלל בית הדין הארצי רשימה לא סגורה של שיקולים אותם על המעסיק לקחת בחשבון עת הוא נדרש לשקול בקשת עובד שלא להוציאו לפרישה בהגיעו לגיל פרישת חובה. רשימה זו כוללת, בין היתר:

שיקולים הנוגעים לנסיבותיו האישיות של העובד (לרבות מספר שנות עבודתו במקום העבודה, היקף זכאותו לגמלה ומצבו הכלכלי והמשפחתי).

תרומתו של העובד למקום העבודה.

שיקולים מערכתיים של מקום העבודה (לרבות צרכיו האובייקטיביים של מקום העבודה, קשיים כלכליים, עובדים הממתינים לקידום).

שיקולים פנסיוניים הנוגעים להסדרי הפנסיה הנוהגים במקום העבודה.

קיומה של אפשרות להמשך העסקתו של העובד בדרך אחרת (דוגמת הפחתת משרתו למשרה חלקית או היעזרות בו כיועץ חיצוני).

השלכות רוחב - ככל שישנם עובדים נוספים שהגישו בקשות דומות - נוכח עקרון השוויון.

עוד מציין ביה"ד הארצי כי ייתכן והמעסיק יהיה מחויב גם למשא ומתן או היוועצות עם נציגות העובדים בקשר לאמור והכל, כתלות במאפייניו של אותו מקום עבודה ובהסדרים הקיבוציים הנהוגים בו. כך נקבע כי במקום בו קיים נוהל פרטני המאפשר העסקה של עובד לאחר גיל פרישת חובה (כפי שהיה בבר אילן) – קיימת חובה מוגברת על המעסיק לשקול בקשתו של עובד שמעוניין להמשיך להיות מועסק לאחר גיל פרישת חובה.

(ע"ע (ארצי) 209/10 ויינברגר נ' אוניברסיטת בר אילן (6.12.12))