

העסקת עובד לאחר גיל פרישה – פסק דין

(ליבי וינברגר ואח' נגד אוניברסיטת בר אילן, ע"ע 209/10):

העובדות

ליבי עבדה באוניברסיטת בר אילן במשך כ-17 שנים. בהגיעה לגיל 67 הודיעה לה המעבידה, כי העסקתה תבוא לידי סיום בשל הגיעה לגיל הפרישה. ליבי ביקשה להמשיך בתפקידה אך המעבידה דחתה בקשתה. ליבי הגישה תביעה לבית-הדין האזורי לעבודה בה ביקשה למנוע את סיום העסקתה מחמת גיל ולחילופין - קבלת פיצוי בגין אפליה אסורה על רקע גיל. בית-הדין האזורי לעבודה דחה את בקשתה של ליבי תוך שהוא קבע, כי חוק גיל פרישה מבחין בין "פרישת חובה" לבין "פרישה מרצון", כך, שברצות המעסיק יש ביכולתו לכפות על העובד לפרוש בגיל פרישה - 67 שנים. עוד קבע, כי אין לראות במקרה של חובת פרישה בגיל פרישת חובה ובמקרה של קביעת גיל פרישה אחיד בחוק אפליה פסולה - אלא אבחנה עניינית מותרת. על פסק-דין זה מוגש הערעור הנדון כאן, לבית-הדין הארצי לעבודה.

פסק הדין של בית הדין הארצי לעבודה

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה הינו אחד מהחוקים שנועדו לעגן את עקרון השוויון בתחום התעסוקה וזאת, בכל הנוגע, בין היתר, ל"פיטורים" ו"הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה". כמו-כן, אוסר החוק על אפליה מטעמי גיל. סעיף 2(ב) לחוק מבהיר, כי רואים כאפליה גם קביעת תנאים שלא ממין הענין.

במרבית המקרים מכוונת האפליה מחמת גיל כלפי מי שהחברה מתייחסת אליו כאל "מבוגר" או "זקן" ויש בה כדי לשקף בעיה חברתית רחבת היקף של התייחסות לאנשים בגיל מתקדם כקבוצה המתוייגת כחלשה, רק בשל גילה הכרונוולוגי.

טרם חקיקתו של חוק גיל פרישה (ב-2004), לא חלה חובה לפרוש בגיל זה או אחר וככלל לא היתה זכות למעסיק להביא את העסקתם של עובדיו לידי סיום בגיל הפרישה המקובל, אלא רק לגבי עובדי מדינה או עובדים שחלו עליהם הסכמים קיבוציים, בתקנונים של קרנות הפנסיה. העסקתם של העובדים האחרים הסתיימה בזמנו בגיל 65 (ולעיתים בגיל 60 לנשים), רק אם הדבר הוסכם בין העובדים לבין המעסיק. הזכות החוקית היחידה בקשר לכך היתה דווקא של העובד, מכוח סעיף 11(ה) לחוק פיצויי פיטורים, להתפטר עם הגיעו לגיל הפרישה ולקבל פיצויי פיטורים.

חוק גיל פרישה קובע, כי הגיל שבהגיעו אליו זכאי אדם לפרוש מעבודתו בשל גילו הוא גיל 67 לגבר וגיל 62 לאישה ("גיל הפרישה"); הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו הוא גיל 67 לגבר ולאישה ("גיל פרישת חובה"). החוק מתיר לקבוע בהסכם גיל פרישת חובה גבוה יותר.

ליבי יוצאת בהליך הנדון כאן כנגד חוקיותו של סעיף 4 לחוק גיל פרישה, הקובע גיל פרישת חובה. בית-הדין הארצי לעבודה לא מוצא לנכון להגיע למסקנות בשאלת חוקיותו של סעיף זה ומותיר את ההכרעה בענין לבית-המשפט העליון. יחד עם זאת, הוא מוצא לנכון להתייחס לשאלה במספר היבטים, כדלקמן:

החייב לפרוש מעבודה רק בשל הגעת העובד לגיל כרונוולוגי מסויים, במיוחד כאשר פרישה כזו נעשית בניגוד לרצונו של העובד, מהווה, על-פניו, הסדר הפוגע בזכות החוקתית לשוויון ולחופש העיסוק.

בהקשר של סעיף 4 לחוק גיל פרישה נקבע בבית-הדין הארצי לעבודה, בזמנו, כי הפגיעה בזכות לשוויון כתוצאה מגיל פרישה כפוי הינה, אמנם, לתכלית ראוייה, אולם, תכלית זו אינה עומדת בפני עצמה ויש לראותה בהקשר הסוציאלי הרחב ובאופן שאינו שולל מטרות חברתיות בסיסיות דוגמת הזכות לעבוד וזכותו של העובד לקיום בכבוד לאחר פרישתו לגמלאות.

על-מנת למנוע סתירה בין סעיף 4 לחוק גיל פרישה לבין עקרון השוויון וסעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, יש לפרש את הסעיף באופן המקנה זכות לעובד לבקש ממעסיקו להמשיך ולעבוד גם לאחר הגיעו לגיל 67. כנגד זכות זו מוטלת חובה על המעסיק לבחון את הבקשה באופן ענייני ועל בסיס אינדיבידואלי. על המעסיק להפעיל שיקול דעת ראוי ופרטני. חובה זו נובעת מחובות תום הלב וההגינות שחב בהן מעסיק כלפי עובדיו, בשילוב האיסור החוקתי והחוקי על



שוויון ההזדמנויות בעבודה – סיום יחסי עובד ומעביד



משולחן המומחים

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה הינו אחד מהחוקים שנועדו לעגן את עקרון השוויון בתחום התעסוקה

חוק גיל פרישה קובע, כי הגיל שבהגיעו אליו זכאי אדם לפרוש מעבודתו בשל גילו הוא גיל 67 לגבר וגיל 62 לאישה; הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו הוא גיל 67 לגבר ולאישה

החייב לפרוש מעבודה רק בשל הגעת העובד לגיל כרונוולוגי מסויים, במיוחד כאשר פרישה כזו נעשית בניגוד לרצונו של העובד, מהווה, על-פניו, הסדר הפוגע בזכות החוקתית לשוויון ולחופש העיסוק

אפליה מטעמי גיל. שיקול זה מחייב את המעסיק להקשיב בנפש חפצה ולשקול, בתום לב, בקשה עניינית של עובד להארכת תקופת עבודתו.

אין משמעות הדבר, כי המעסיק מחוייב להיענות לבקשה, אלא רק לשקלה בכובד ראש, בהתחשב בכלל הנסיבות הרלבנטיות. בין יתר השיקולים ניתן למנות שיקולים הנוגעים לנסיבות האישיות של העובד, לרבות מספר שנות עבודתו במקום העבודה, היקף זכאותו לגמלה ומצבו הכלכלי והמשפחתי. סוג נוסף של שיקולים ענייניים הוא 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 להעבירו לתפקיד אחר, להפחית את היקף משרתו וכיוצ"ב.

סוג נוסף של שיקולים הינו שיקולים מערכתיים של מקום העבודה, דוגמת צרכיו האובייקטיביים של מקום העבודה והתחרות מול מעסיקים אחרים, קשיים כלכליים, עובדים הממתינים לקידום ועוד. על המעסיק יהא לקחת בחשבון גם שיקולים פנסיוניים, הנוגעים להסדרי הפנסיה הנוהגים במקום העבודה.

המעסיק יהיה חייב להפעיל קריטריונים אחידים ושוויוניים וליישם בהתאם לנסיבות הספציפיות של כל עובד.

אין בחובה זו של המעסיק משום סתירה ללשונו של סעיף 4 לחוק גיל פרישה, שכן, נקבע במפורש, כי גיל 67 הינו הגיל בו "ניתן" לחייב עובד לפרוש. נובע מכך, כי על המעסיק להפעיל שיקול דעת טרם שהינו מחליט אם לחייב את עובדו לפרוש בגיל 67, אם לאו.

שאלה נוספת היא - מה משמעות המושג "לפרוש". יש לשקול, האם אין לפרש את סעיף 4 הנ"ל כמחייב "פרישה" בגיל 67 רק בנסיבות בהן סיום העבודה כרוך ב"יציאה לפנסיה", היינו, רק בנסיבות בהן קיים הסדר פנסיוני כולל, המסדיר את גיל הפרישה ואשר במסגרתו ומכוחו זכאי העובד "לצאת לגמלאות". עם זאת, אין בכך כדי לקבוע שדי בעצם קביעתו של גיל פרישה בהסכם קיבוצי כדי ליתן לו הכשר אוטומטי. גם הסכם קיבוצי הקובע גיל פרישה עלול להיפסל ככל שייקבע שיש בו אפליה מטעמי גיל.

במקרה הנדון כאן, נוהל "הפרישה לגמלאות" של עובדים מסוגה של ליבי באוניברסיטה, כולל בחובו הוראה מפורשת המאפשרת המשך העסקה לאחר גיל 67, ככל שהעובד מבקש זאת, בתנאים המנויים בנהל.

לכן, במקרה זה על המעסיקה היה לשקול את בקשתה של ליבי בכובד ראש ולהפעיל שיקול דעת ענייני ופרטני בבקשתה ולשקול את כל השיקולים שפורטו לעיל. עולה, כי המעסיקה לא שקלה כל שיקולים פרטניים אלא רק שיקולים מערכתיים כוללים. לפיכך, נפל פגם בהתנהלותה של המעסיקה כלפי ליבי.

על המעסיקה היה לזמנה לשימוע ולשקול גם את נסיבותיה האישיות של ליבי ומכלול הנתונים הקשורים בהעסקתה. כך למשל, היה על המעסיקה לשקול את העובדה, כי ליבי צברה זכויות פנסיה חלקיות בלבד, את כישוריה, המלצות מנהלה הישר להמשך העסקתה ואת רצונה להמשיך לעבוד.

האוניברסיטה היתה מחוייבת לשקול את כל השיקולים כחלק מחובות תום הלב שלה כלפי עובדיה ועל-מנת לצמצם את הפגיעה הקשה בליבי מעצם חיובה להפסיק את עבודתה מחמת גילה בלבד.

עם זאת, יתכן, כי גם לאחר שקילת מכלול השיקולים היתה המעסיקה מגיעה למסקנה, כי אין באפשרותה להאריך את תקופת עבודתה של ליבי ובית-הדין לא היה מתערב בהחלטה אם היתה נעשית לאחר שקילת כל השיקולים הרלבנטיים.

אולם, במקרה זה, המעסיקה כלל לא הזמינה את ליבי לדיון בבקשתה ולא עשתה כל מאמץ לבחון אותה בהקשר הפרטני. בהתנהלות זו נפל פגם ממשי, המצדיק את קבלת הערעור.

בהתחשב בכלל נסיבות הענין, לרבות עגמת הנפש שנגרמה לליבי והפגיעה בכבודיה, קובע בית-הדין, שסכום הפיצוי שישולם לליבי על-ידי האוניברסיטה יהיה בסך של 50,000 ש"ח.

(פסק הדין ניתן ביום 6.12.2012).



שויון ההזדמנויות בעבודה – סיום יחסי



משולחן המומחים

בית-הדין הארצי
לעבודה קבע, כי עובד
המגיע לגיל 67 רשאי
לבקש ממעסיקו
להמשיך ולעבוד
וחובה על המעסיק
לבחון ולשקול את
בקשתו באופן ענייני
ופרטני.
חובה זו נובעת
מחובת תום הלב שחב
בה מעסיק כלפי
עובדו, בשילוב עם
האיסור החוקתי
והחוקי על אפליה
מטעמי גיל