

20.72x34.14	31	24	עמוד	כותרת - כלכלי סט	01/01/2013	35108868-9
ביטוח פנסיוני - 21210						



עו"ד שושנה גביש (מימין), פרופ' משה גביש ופרופ' אסא כשר. הגישו עתירה לבג"ץ שעשויה להביא מהפכה של ממש בתעסוקת מבוגרים

## פסיקה של בית הדין הארצי לעבודה עשויה לשנות את גיל הפרישה המחייב

# ומה עם בני 67 שלא רוצים לפרוש?

ביה"ד הארצי לעבודה קבע לאחרונה כי עובדת שחויבה לפרוש הופלתה על רקע גילה. עתירה לבג"ץ מבקשת לבטל את הסעיף בחוק הקובע גיל פרישה מחייב, בטענה שמדובר באפליית גיל. האם אנחנו בדרך למהפכה בשוק העבודה?

### משה גורלי

**ל**פני שבועיים הכריע בית הדין הארצי לעבודה בע"רעורה של ליבי וינברגר, עובדת אוניברסיטת בר-אילן לשעבר, שאולצה לפרוש מעבודתה בהגיעה לגיל 67.

וינברגר תבעה את אוניברסיטת בר-אילן בבית הדין האזורי לעבודה וביקש שה צו המונע את סיום העסקתה מחמת גיל, ונדהתה, בטענה שהוראת החוק היא "ברירה ונהירה". וינברגר לא ויתרה ועירערה לבית הדין הארצי, יחד עם שלוש עמותות הפועלות לקידום זכויות ומעמד הזקנים בישראל.

וינברגר טענה נגד האוניברסיטה כי עצם קיומו של גיל פרישה ביולוגי אחיד וכפוי מהווה אפליה אסורה מטעמי גיל, בניגוד לחוק שיוויון הזדמנויות ואיסור אפליה בעבודה. הטענה אילצה את בית הדין הארצי, בהרכב שכלל את הנשיאה נילי ארד, השופטת עפרה ורנבר והשופטת סיגל דוידובי-מוטולה, לערוך איוון מחודש בין שני החוקים הסותרים.

השופטת דוידובי-מוטולה נאחזה בסעיף מיוחד המאפשר לווינברגר המשך העסקה לאחר גיל 67 כדי לפסוק לה פיצוי של 50 אלף שקל, ובהזדמנות זו

הניחה על סדר היום את הדילמה של גיל הפרישה הכפוי. ואכן, כמה ימים אחר כך, הגישו הפרופסורים משה גביש ומרדכי שגב מהטכניון ופרופ' אסא כשר מאוניברסיטת תל-אביב עתירה לבג"ץ. באמצעות רעייתו של גביש, עו"ד שושנה גביש, הם דורשים לבטל את חוק גיל פרישה.

### התקבל ברגשות מעורבים

האם ההחלטה של בית הדין הארצי לעבודה מסמנת מהפכה של ממש שתוביל לביטול היציאה הכפויה לפנסיה בגיל 67, או שמדובר בפסק דין נקודתי שאינו משמעותי מעבר לפנסיות המיוחדות לו?

העתירה של שגב, גביש וכשר לבי"ג"ץ לביטול חוק גיל הפרישה עשויה לתת תשובה לשאלה הזו, משום שלבי"ג"ץ יש כלים כבדים יותר מאשר לבית הדין לעבודה, כולל יכולת להפעיל לחץ על הכנסת. בכל מקרה, נראה שזו הזדמנות לטלטל כמה מוסכמות לגבי העיתוי שבו אדם פורש מעבודתו.

פסק הדין של ביה"ד הארצי לעבודה התקבל ברגשות מעורבים אצל בכירי עורכי הדין בתחום דיני העבודה. עו"ד נחום פינברג רואה בה "מהפכה

פכה של ממש המשנה סדרי בראשית", וטוען ש"המשק לא מותאם למהפך כזה. המעבידים לא יוכלו לעמוד בזה. ומה עם מעביד שרוצה לרענן שורות, שמתכנן מטעמי ייעול וצמצומים לא לגייס עובדים חדשים במקום אלה שאמורים לצאת לפנסיה? עכשיו הוא יצטרך לנמק למה הוציא אותם. עוד שימועים, עוד עבודה לעורכי דיין".

מנגד, עו"ד אריאל שמר מתרגש הרבה פחות. "אינני מתרשם שפסק הדין משמעותי מעבר לנסיבות המיוחדות שלו, אבל הבעיה אמיתית: מצד אחד, מה עושים עם אוכלוסייה פורייה ויעילה שהופכת ללא הצדקה לנטל על המשפחה והחברה? מצד שני, זכותו של המעביד לרענן, לתכנן וליעיל את מקום העבודה".

עו"ד מיקי איילון, מנהל תחום דיני עבודה במשרד גורניצקי ושות', טוען שביטול גיל הפרישה הוא כרסום נוסף ומיותר ביכולתו של המעביד לנהל את עסקו. לדברי איילון, "כשמעביד שבע רצון מעובדו, ייתכן שלא יציע לו את המשך העסקתו רק מחמת שהחוק מאפשר; ממש לא. לעומת זאת, במגזר הציבורי עדיין קיימים קביעות והסדרים היסטוריים המנציחים העסקת עובדים לא יעילים במשך שנים רבות קודם להגיעם לגיל פרישה. כעת, בה

נחה שיבוטל החוק המאפשר את סיום העסקתם, ייוותרו אותם עובדים בלתי יעילים עוד שנים רבות על חשבון משלם המסים, וחשוב יותר: על חשבון עובדים אחרים שעבורם לא יתפנה התקן הנכסף".

### "הטבעת אות קין"

התייחסות מפלה על רקע גיל מוכרת במושג "גילנות" (Ageism), ובשנים האחרונות הולכת ומתחדדת המודעות המשפטית לה, במיוחד עם העלייה בתוחלת החיים. גיל הפרישה המקורי, 65, נקבע בהתאם לגיל הפרישה שהונהג בגרמניה בשנת 1889, כשתוחלת החיים עמדה על כ-49 שנה בלבד. ולמרות זאת, גיל הפרישה לא עודכן מאז, וגם במסגרת החוק הוא הועלה בשנתיים בלבד, ל-67. האיסור על אפליה מחמת גיל התווסף לחוק שוויון הזדמנויות במסגרת תיקון משנת 1995. אף שהחוק מנוסח באופן ניטרלי, במרבית המקרים מכוננת האפליה מחמת גיל כלפי "מבוגר" או "זקן", ומשקפת התייחסות לאנשים בגיל מתקדם כ"קבוצה חברתית המתוגנת כבעלת מאפייני חולשה ואי-יכולת אך ורק בשל גילה הכרונולוגי". פסק הדין בעניין וינברגר מצטט



15.7x34.46	32	24	עמוד	כ ל כ ל י ס ט - כותרת	01/01/2013	35108876-8
ביטוח פנסיוני - 21210						



**עו"ד אריאל שמר:**  
**"אינני מתרשם שפסק הדין משמעותי מעבר לנסיבות המיוחדות שלו"**



**פרופ' רות בן ישראל:**  
**"הפרישה הכפויה והמוחלטת פוגעת בכבודו האנושי של האזרח הוותיק. חובת הפרישה דוחקת אותו לשולי החברה"**



**השופט בדימי סטיב אדלר:** "גיל הפרישה הוא אינטרס של המעסיק, העובד והמשק, ועיקרו ברצון לפתוח משרות ואפשרויות קידום לצעירים"

ליכולת העבודה שלהם".  
 אם עובדים ממנגנון של גיל פרישה כפוי וידוע מראש למנגנון של התא-מה אישית, יש לבחון כל עובד שהגיע לתחנת יציאה גילית, אם הוא עדיין כשיר להמשיך וכיצד ייעשה הדבר. עו"ד שמר מציע פתרון: "חוק שיקבע גיל פרישה דחוי, 70 או 72, אבל גם יאפשר לעובדים במקצועות פיזיים, למשל, ליהנות מגיל פרישה מוקדם יותר, כמו היום. הנטל יהיה על העובד להוכיח שהוא זכאי להמשיך. כשהנטל על המעביד, הוא גורם עלבון, צער ונוק נפשי לעובדים מבוגרים שכדי לפטרם יצטרך המעסיק לטעון שהם מזיקים, שאינם מתפקדים ושהחוקר ללא תו-עלת עד גיל פרישה".

פרופ' פרנסס רדאי מהמכללה למינהל חושבת שהעברת הנטל לעובד לא תוסיף לכבודו: "ואם העובד יצטרך להוכיח, זה לא ימנע מהמעביד לפגוע בו כדי להיפטר ממנו".

לשיטתה, צריך לחפש פתרונות עדינים יותר: "בעיקר ליצור תמריצים להסכמות בין עובדים למעבידים להמשיך העבודה באופן שלא יכבידו ויוסיפו לעלויות המעביד, למשל משרה חלקית או שהמעביד לא יחויב להמשיך לשלם ביטוח לאומי ותשלומי פנסיה".

רדאי מדגישה מצד אחד את "כבוד האדם" וה"שוויון" שנפגעים. מצד שני, היא מצביעה על מערכות עבודה סגורות עם תקנים קבועים כמו האוניברסיטה, שבה העסקת מבוגרים באה בהכרח על חשבון הצעירים. "צריך לעודד העסקה אחרי גיל פרישה", היא מסכמת, "אבל לחשוב במקביל על תמריצים למעסיקים".

**"שילוב אינטרסים של המעסיק והעובד"**

הנשיא בדימוס של בית הדין הארצי לעבודה סטיב אדלר מנה בעבר את יתרונות גיל הפרישה הכפוי: "שילוב אינטרסים של המעסיק, העובד והמשק בכללותו, ועיקרם באלה: רצון לפתוח מקומות עבודה ואפשרויות קידום לדור הצעיר... מתן כלים לתכנון כוח אדם וניהולו, בפרט במקומות עבודה שבהם קיימת 'קביעות'; וידוא, לרבות בטיחות, כי העובד מסוגל להמשיך לבצע תפקידו גם בגיל מתקדם, מבלי שהדבר ייבדק באופן פרטני תוך גרימת מתח; והבטחת תקופת פנאי ומנוחה לעובדים, תוך שמירה על מקור מחיה בדמות גמלה חודשית לאחר שנות עבודה רבות".

אלא שבהדרגה מתגבשת הדעה שגיל הפרישה הכפוי אינו הכרחי כדי להגשים מטרתו.

"דוגמה נוספת לפתרון מידתי", נכתב בפסק הדין בעניין וינברגר, "הנה מתן אפשרות לפרישה גמישה והדרגתית, כך שגם לאחר גיל הפרישה הכפוי יתאפשר לעובד המעוניין וכשיר לכך להמשיך לעבוד במשרה חלקית או בתפקיד אחר, וייקבע גיל פרישה כפוי רק בהסכמים קיבוציים המביאים בחשבון את צרכיו של מקום העבודה הספציפי ומעניקים בתמורה לעובדים ביטחון תעסוקתי ופנסיה מספקת".

ממאמר של פרופ' רות בן ישראל, הקובעת נחרצות כי "הפרישה הכפויה והמוחלטת פוגעת בכבודו האנושי של האזרח הוותיק, בהטביעה אות קין על מצחו של הפורש וגורמת שיאבד לא רק את ההערכה החברתית, אלא גם את הערכתו העצמית. חובת הפרישה בפועל דוחקת אותו לשולי החברה, ומרכזת את האזרחים הוותיקים ל'גטו' של 'מופרשים ממעגל החיים הפעילים'".

ההחלטה של בית הדין הארצי לעבודה היא ציון דרך בנושא גיל הפרישה, שכן זכות המעביד להוציא לפנסיה וזכות העובד להמשיך לעבוד מתכתשות כבר שנים בפסקי הדין.

בהדרגה החלה המטוטלת של בתי המשפט לנוע לטובת העובד ונימוקי המעבידים נסוגים בפסק הדין, למשל השיקול לפנות מקומות עבודה לדור הצעיר, למנוע אבטלה, לאפשר קידום ולרענן את השורות".

התשובה של בית הדין לעבודה כפי שנוסחה בפסק הדין בעניינה של וינברגר אומרת כי "גם אם נניח כי תגבר האבטלה, מדוע להטיל דווקא על קבוצת העובדים המבוגרים את הנטל החברתי של פתרונה? באשר לרענן שורות, לכאורה קיימות דרכים מידתיות יותר לראווג לכך. ככל שהכוונה ברענן שורות' הנה להפחתת עלויות בשל עלות שכרם הגבוהה של העובדים המבוגרים, כבר נקבע כי אין זה כשלעצמו שיקול לגיטימי".

**"להעביר את נטל ההוכחה לעובד"**

גם בבית המשפט העליון החלה לנשב רוח התנגדות לגיל הפרישה הכפוי. כך למשל, כתב השופט סלים ג'ובראן בהחלטת בג"ץ שרן בעתירה של עובדים בשירות בתי הסוהר שלא רצו לפרוש בגיל הקבוע בחוק: "כל הסדר המחייב יציאה לגמלאות הוא בבחינת אפליה על בסיס גיל, שכן מעצם מהותו הוא מבחין בין עובדים צעירים למבוגרים ללא כל זיקה ישירה לכישוריהם או

**מה קורה בעולם**

**המגמה: ביטול חובת הגיל**

צדיק פרישה. המשמעות היא שמע"סיק הקובע גיל פרישת חובה מחויב להצדיק הן את עצם הקביעה של פרישת החובה והן את הגיל הספציפי שנבחר לצורך כך.

בקנדה נקבע ב-1990 שחובת הפרישה בגיל מוגדרת היא חוקתית. עם זאת, בשנים האחרונות מגמת החוק הקנדי היא לבטל את חובת הפרישה בגיל מסוים, למעט במקרים שמעוגנים בהסכמי פנסיה או שהפיטורים נדרשו בשל דרישות העבודה. מדינות נוספות שבהן בוטלה חובת הפרישה בגיל ביולוגי אחיד הן אוסטרליה, ניו זילנד, יוון ופינלנד.

משה גורלי

ברוב ארצות אירופה, גיל הפרישה הוא 65 והוא לנשים ולגברים. כך נהוג בגרמניה, בהולנד ובשבדיה. בצרפת הגיל הוא 60 ואילו בדנמרק הוא 67.

בארצות הברית בוטל גיל פרישת חובה ב-1986, למעט מקרים חריגים המוגדרים בחוק. אולם כפי שציין בעבר השופט בדימוס ונשיא בית הדין הארצי לעבודה סטיב אדלר, "הסבר אפשרי לאי-קביעת גיל פרישה כרוניולוגי בארצות הברית הוא ששם ניתן לפטר עובד בכל רגע, כל עוד הפיטורים נעשים על בסיס ענייני. מנגד, בישראל קשה יותר לפטר עובד".

בבריטניה נחקק ב-2011 חוק שלפיו גיל 65 אינו נחשב עוד כמ-