

דצמבר 2012 (חוזר שני)

ללקוחותינו הנכבדים שלום רב,

**הנדון: חיידושים בפסיקה: האם עדיין פרישת חובה בגיל 67?
מדריך למשתמש (המעביד)**

בימים האחרונים נתן בית הדין הארצי לעבודה פסק דין חדש שקיבל הד רחב בתקשורת, הלא הוא פסק הדין בעניין **ליבי וינברגר**. פסק הדין טילטל את החומה - הבצורה עד היום - של גיל 67 כגיל פרישת חובה.

גבי וינברגר היתה עובדת של אוניברסיטת בר אילן. בהגיעה לגיל 67 ביקשה וינברגר להמשיך לעבוד. האוניברסיטה שקלה את הבקשה על-פי צרכיה התפקודיים, מצאה כי מבחינה תקציבית אינה מעוניינת בהמשך עבודתה של וינברגר, וחייבה אותה לפרוש. וינברגר תקפה את החלטת האוניברסיטה בבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, נדחתה וערערה לבית הדין הארצי לעבודה. בית הדין הארצי קיבל את ערעורה, ומשלא עתרה לביטול פרישתה והחזרתה לעבודה, ואף לא לסעד כספי מסויים, קבע בית הדין הארצי כי האוניברסיטה תשלם לה ("רק"י) פיצוי כללי בסך 50,000 ש"ח, בתוספת הוצאות; זאת בשל כך שהאוניברסיטה שקלה את בקשתה של וינברגר רק על-פי צרכי האוניברסיטה - ולא גם על-פי הנסיבות האישיות של וינברגר.

פסק הדין בפרשת **וינברגר** מעורר שורה ארוכה מאוד של שאלות חברתיות, כלכליות ומשפטיות; אולם הפעם נבקש לדחות את הדיון בשאלות (מעניינות וקשות) אלה להזדמנות אחרת, ולהתמקד בדרך הפעולה המחייבת מעתה ואילך כל מעביד במשק המטפל בסיום העבודה של עובדיו שהגיעו לגיל 67.

ואלה הם אבני הדרך בטיפול בפרישתם (האפשרית) של עובדים המגיעים לגיל 67:

1. ערב גיל 67

מתקרב עובד לגיל 67 יוציא לו המעביד (אם הוא מעוניין בכך) הודעה שגרתית על סיום עבודתו בגיל 67.

לא הגיב העובד על ההודעה האמורה בבקשה להמשיך בעבודה - יסיים העבודה בגיל 67; פנה וביקש להמשיך בעבודה - יחול לגביו ההליך המפורט בסעיף 2 להלן.

2. בקשת עובד בן 67 להמשיך בעבודה

2.1 הגיש העובד בקשה - ידון בה המעביד באמצעות בעל תפקיד שימונה לצורך כך (להלן - הממונה). הממונה ידון בבקשה לפחות לפי קני המידה הבאים:

(1) הנסיבות האישיות של העובד, לרבות

- מצב כלכלי (כולל הגימלה הצפויה לו, וזאת בהתחשב גם בשאלה אם המשך עבודה יקנה לו הגדלת קיצבה על-פי ההסדר הפנסיוני הנהוג באותו מקום)

- מצב משפחתי

- מצב בריאותי

- נחום פינברג *
- ארנה שר
- קרן שליט
- עמי שחר
- סמדר קפלן
- אפרת בירן
- אורלי אבירם
- יעקב מלישקביץ
- ירון קרמר
- מיכל פינברג-דורון **
- אלון נוי
- נעמה שבתאי בכר
- אורית רוז
- אסף ארזי
- דוד משה
- ענבל אלטמן
- גליה קלינמן
- אוהד גלעדי
- רוני איטה-גנט
- נטלי קמחי
- גלי שטיינברג
- מאיה גבעון
- עדי תורג'מן
- ליאת כהן
- אילה פלזנטל דברת
- רוני יואלי פולק
- חן גבאי
- נעה מינדל'ין
- טובה שרון
- ג'ניה ווילינסקי
- רוני הראל
- אסף בקר

* נוטריון

** חברה גם בלשכת עורכי הדין של ניו-יורק

(2) תרומת העובד לעבודה, לרבות

- מידת הצלחתו בעבודה
- האם יש חשש אוביקטיבי שכישרויו פתחו עם הגיל, ואם כן - האם יש אפשרות להעבירו לתפקיד אחר

(3) שיקולים מערכתיים של מקום העבודה, לרבות

- צרכי המפעל החיצוניים, בתחרות מול מפעלים אחרים ומעסיקים אחרים
- צרכי המפעל הפנימיים, בהתייחס למצבת כוח האדם, תכנון כח אדם עתידי (לרבות הצפי לשכבות הניהול הבכיר וניהול הביניים שיווצרו בהמשך וכן הצורך בקליטת עובדים חדשים במקצועות שונים), עובדים אחרים הממתניים לקידום והשלכות רוחב תוך-מפעליות אחרות
- נסיבותיו הכלכליות הכלליות של המפעל והשפעותיהן על כלל העובדים במפעל

(4) האפשרות להעסיק את העובד במשרה חלקית

הקריטריונים האמורים לעיל (ונוספים, על-פי העניין והמפעל) צריכים להיות אחידים לגבי כל המבקשים, ולפיכך הדעת נותנת כי יהיו חלק משיגרת עבודה מובנית של המעביד.

2.2 הדיון בבקשה (פירוט השיקולים בכל אחד מקני המידה האמורים, ככל שהם רלבנטיים) יועלה על הכתב. במידת הצורך יזמן הממונה את המבקש לשאלות הבהרה.

ההחלטה שתתקבל תהיה כתובה ומנומקת, ותחתם על-ידי הממונה.

2.3 האם על המעביד לנהל משא ומתן עם נציגות העובדים בעניין המשך עבודתו של עובד מסוים, או לקבל הסכמתה להחלטתו במקרה בו אינו מאפשר לעובד להמשיך בעבודה?

2.4 בפסק הדין בפרשת וינברגר נאמר כי "יתכן והמעסיק יהיה מחוייב גם למשא ומתן או היוועצות עם נציגות העובדים ... הכל בתלות במאפייניו של אותו מקום עבודה ובהסדרים הקיבוציים הנהוגים בו", אולם לדעתנו עדיין התפיסה היסודית בפסק-הדין היא כי דחיית בקשתו של העובד להמשיך עבודתו איננה בגדר "פיטוריס", אלא בגדר מימוש זכותו של המעביד לחייב את העובד לפרוש בגיל פרישת חובה לאחר ששקל את העניין; לפיכך דעתנו הינה כי כיום המעביד אינו זקוק להסכמת נציגות העובדים לסיים עבודה של עובד כאמור.

3. **פיטורי עובד שהמשיך בעבודה לאחר גיל 67**

נניח עובד במקום עבודה אשר יחסי העבודה הקיבוציים בו מתנים פיטורים בהסכמת נציגות העובדים, ובהעדרה במנגנון בוררות, ואשר המשיך בעבודה לאחר גיל 67 - האם פיטוריו בשלב מאוחר יותר יהיו תלויים אף הם בהסכמת נציגות העובדים?

לטעמנו עובד שהמשיך בעבודה לאחר גיל 67 מצוי מחוץ לתחומו של הליך הפיטורים אשר בהסכם הקיבוצי; כל עוד חוק גיל פרישה תשס"ד-2004 בעינו עומד והמשך העבודה לאחר אותו גיל כפוף, מעבר לנסיבות האישיות של העובד, גם לצרכי המפעל - סביר יותר לחשוב כי מנגנון הפיטורים המותנה בהסכמת נציגות העובדים מושעה. פיטוריו של עובד כזה יהיו כפופים לכל כללי הפיטורים האחרים - נימוק ענייני, תום לב והחלטה רק לאחר שימוע - אך לא להסכמת נציגות העובדים. כך כל עוד אין פסיקה אחרת.

4. **עובד שגיל הפרישה שלו קבוע בהסכם לעומת עובד שגיל הפרישה שלו אינו קבוע בהסכם**

האם כל האמור לעיל חל במידה שווה על עובד שגיל הפרישה שלו קבוע בהסכם (קיבוצי או אישי) ועל עובד שגיל הפרישה שלו אינו קבוע בהסכם?

לדעתנו אין הבדל בין שני המצבים. החוק והפסיקה חלים בשני המצבים באופן ישיר וזהה.

5. **האם יש מקום להמשיך ולקבוע בהסכמים גיל פרישת חובה?**

לטעמנו יש ויש מקום להמשיך ולקבוע גיל פרישת חובה בהסכמים:


ראשית, פסק הדין בעניין **וינברגר** אינו סוף פסוק; בין אם בפרשת **וינברגר** ובין אם בפרשות אחרות - הנושא יוכרע על-ידי בית המשפט העליון (כפי שבית הדין הארצי לעבודה קבע בפסק דינו);

שנית וחשוב לא פחות: **בכל מקרה לא ביטלה פרשת וינברגר את נקודת המוצא של פרישת חובה בגיל 67; פסק הדין בעניין וינברגר פתח לעובדים פתח מסויים שלא לפרוש בגיל 67 - אולם בסופו של דבר פתח זה כפוף להחלטת המעביד (שתתקבל, כמובן, לאחר דיון בלב פתוח ובנפש חפצה, ולאחר שקילת כל הקריטריונים הרלבנטיים). לפיכך נכון הוא, מכל בחינה, להמשיך ולציין בהסכמי עבודה - קיבוציים ואישיים כאחד - את גיל פרישת החובה של העובדים מכוחם (נציין בהקשר זה כי חוק גיל פרישה מאפשר לקבוע בהסכם גיל פרישת חובה גבוה מגיל 67).**

בראש מכתבנו אליכם הצבנו שאלה: האם עדיין פרישת חובה בגיל 67? והתשובה לשאלה חיובית - עדיין פרישת חובה בגיל 67, אך עם הטלת חובה מקבילה על המעביד לשקול פנייה של עובד, המבקש להמשיך בעבודה, על בסיס צרכי מקום העבודה וצרכי העובד כפי שהם וישקלו עניינית על-ידי המעביד.

כרגיל חוזרנו זה הוא לידיעה כללית בלבד, וכל מקרה חייב דיון לגופו.

בברכה


קרן שליט, עו"ד
נ. פינברג ושות', עורכי דין ונוטריון