

מאי 2016

ללקוחותינו הנכבדים שלום רב,

הנדון: חידושים בפסיקה: דחיית עתירה כנגד חוקתיות גיל פרישה חובה

לפני מספר ימים ניתן בבית המשפט העליון פסק דין חדש בעניין עתירה לביטול הסדר גיל פרישה חובה, המוסדר בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004 (להלן: "חוק גיל פרישה"). העתירה הוגשה על-ידי ארבעה פרופסורים מאוניברסיטאות שונות, אשר טענו כי הוראות חוק גיל פרישה, לפיהן ניתן לחייב עובד לפרוש בשל גילו בגיל 67, אינן חוקתיות מכיוון שהן פוגעות בזכותם לשוויון ומפלות עובדים לרעה מחמת גילם.

בית המשפט העליון בהרכב מורחב של שבעה שופטים החליט פה-אחד לדחות את העתירה, תוך קביעה כי על אף שהוראה הקובעת חובת פרישה כללית מחמת גיל פוגעת בזכות לשוויון, המדובר בהוראה מידתית המשרתת תכלית ראויה. בית המשפט העליון דחה את העתירה כאמור, בין היתר, תוך התחשבות בעובדה שמדובר בסוגיה חברתית וכלכלית רחבת היקף. לאור זאת, הותיר בית המשפט העליון לכנסת ולממשלה לשקול ולבחון את הצורך בביצוע שינויים בחוק גיל פרישה.

לאור האמור, בית המשפט העליון לא שינה את הדין הקיים כיום, לפיו ניתן לסיים את העסקתו של עובד בשל גילו עם הגיעו לגיל 67, וזאת כל עוד לא נקבע בהסכם גיל גבוה יותר שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו. לצד זאת, יש לזכור כי בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה בפרשת וינברגר (ראו חוזרנו מדצמבר 2012), על כל מעסיק לבחון באופן פרטני בקשה של עובד להמשיך ולעבוד גם לאחר הגעה לגיל 67, ככל שהעובד הגיש במועד סביר מראש בקשה מנומקת.

בהתאם לפסיקה האמורה על מעסיק המעוניין לסיים את העסקתו של עובד בגיל 67 לנהוג בהתאם לכללים שיפורטו להלן. תחילה, המעסיק ימסור הודעה שגרתית לעובד על סיום עבודתו הצפוי בגיל 67. רצוי שהודעה כזו תימסר זמן ראוי מראש (בין חצי שנה לשנה, או לפחות שלושה חודשים מראש). אם העובד לא הגיב להודעה האמורה בבקשה להמשיך בעבודה - העובד יסיים את עבודתו בגיל 67; אם העובד פנה וביקש להמשיך בעבודה, המעסיק יידרש לבחון את המשך העסקתו. במסגרת זו על המעסיק לבחון מצד אחד את נסיבותיו האישיות של העובד (מצבו הכלכלי, המשפחתי והבריאותי), תרומת העובד לעבודה, ומצד שני שיקולים מערכתיים של מקום העבודה (צרכי המפעל החיצוניים בתחרות מול מפעלים אחרים ומעסיקים אחרים; צרכי המפעל הפנימיים, בהתייחס למצבת כוח האדם, תכנון כח אדם עתידי והשלכות רוחב תוך-מפעליות אחרות; נסיבותיו הכלכליות הכלליות של המפעל והשפעותיהן על כלל העובדים במפעל). הוגשה בקשה, כאמור, על המעסיק לדון בה תוך פירוט השיקולים, ככל שהם רלוונטיים, ולקבל החלטה כתובה ומנומקת בבקשה. לצד זאת, יודגש כי המעסיק אינו מחויב להיענות לבקשה, אלא לשקול אותה באופן ענייני בהתחשב בכלל הנסיבות הרלוונטיות.

לסיכום, כל עוד הכנסת לא תשנה את הוראות חוק גיל פרישה, מעסיק רשאי לסיים את העסקתו של עובד בשל גילו בגיל 67, אך טרם סיום ההעסקה על המעסיק לשקול פנייה של עובד (אם התקבלה כמפורט לעיל), המבקש להמשיך בעבודה, על בסיס צרכי מקום העבודה וצרכי העובד. יש להוסיף, כי קיימת למעסיק חלופה של הארכת יחסי העבודה לתקופה קצובה (חצי שנה-שנה).

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


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

- * נחום פינברג
- ארנה שר
- קרן שליט
- עמי שחר
- סמדר קפלן
- אפרת בירן
- אורלי אבירם
- יעקב מלישקביץ
- ירון קרמר
- מיכל פינברג-דורון **
- אלון נוי
- אוהד גלעד
- דוד משה
- רוני איטח גנט
- נטלי קמחי
- מאיה גבעון
- עדי גבאי
- ליאת כהן
- טובה שרון
- אסף בקר
- דניאל כוכבי
- קרן זאנה
- עודד מזרחי
- אורלי חרס
- נועה כוכבי
- עירית באגון
- דניאל שחר
- אלה גלילי סחר
- אבי (אברהם) טסמה
- עדי א"יגס
- אביתר טף
- קארין הדר
- מיכל לביא
- אור איבישץ
- עדי גולן
- * גוטריין

** חברה גם בלשכת עורכי הדין של ניו-יורק