



## הגמשת פרישת החובה מהעבודה: צעד קטן לעבר המאה ה-21

לילך לוריא\*

בית הדין הארצי לעבודה שפסק בעניינה של ליבי וינברגר<sup>1</sup> פסע צעד חשוב בניסיון להתאים את הסדרי הפנסיה והפרישה בישראל למאה ה-21. הסדרי הפנסיה והפרישה בישראל, בתקופה שקדמה לפסק דין וינברגר, העניקו רשת ביטחון מקיפה לעובד "הטיפוסי" של המאה הקודמת, אך לא לעובדים ה"טיפוסיים" של המאה ה-21.<sup>2</sup> העובד הטיפוסי של המאה הקודמת התקבל לעבודה בשנות העשרים המוקדמות לחייו ועבד במשך 35 שנים במקום עבודה שהעניק לו ביטחון תעסוקתי והסדרי פנסיה נדיבים. חרב הפיטורים המאיימת על עובדי המאה ה-21 המועסקים במשטר ה-employment at will ובפרט על המבוגרים שביניהם, לא איימה על העובדים הטיפוסיים במאה העשרים. כשהגיעו לגיל 60 (נשים) או לגיל 65 (גברים) פרשו העובדים ה"טיפוסיים" לגמלאות, כאשר הסדרי הפנסיה העניקו – לפחות לברי המזל שביניהם – פנסיה נדיבה.<sup>3</sup> תיאור זה של העובדים הטיפוסיים במאה הקודמת איננו משקף באופן מדויק את המציאות התעסוקתית של כלל העובדים דאז (ואולי אף רחוק מכך).<sup>4</sup> יחד עם זאת, הסדרי הפנסיה והפרישה בישראל – לרבות הסדר פרישת החובה – עוצבו, פעמים רבות, לאורו.

במציאות תעסוקתית ומשפטית שבה עובדים נהנו מביטחון תעסוקתי ומהסדרי פנסיה נדיבים, ניתן היה להצדיק בקלות קביעה של "גיל פרישת חובה". גיל פרישת חובה – הוא הגיל שבהגיע עובד אליו זכאי המעסיק

\* ד"ר לילך לוריא היא עמיתת מחקר בפקולטה למשפטים באוניברסיטת בר-אילן ומחברת הספר: לילך לוריא דיני העבודה והרווחה במאה העשרים ואחת (בהוצאת המכון למחקרי חקיקה באוניברסיטה העברית, עתיד לצאת לאור 2013).

1 עע"א (ארצי) 209/10 וינברגר – אוניברסיטת בר אילן (פורסם בנבו, 12.12.2012).

2 ההבחנה בין שני סוגי העובדים מבוססת על האבחנה בין עובדים במודל התעסוקה הפורדיסטי לעובדים במודל התעסוקה הפוסט-פורדיסטי. המודל הפורדיסטי הוא מודל של תעסוקה רצופה של עובד לאורך זמן בביטחון תעסוקתי במקום עבודה אחד בתנאי שכר ובתנאים סוציאליים המאפשרים לעובד לפרנס את משפחתו. לעומת עובדי המודל הפורדיסטי, עובדי המודל הפוסט-פורדיסטי אינם עוד עובדים המועסקים במשרה מלאה כל ימי חייהם במקום עבודה אחד. נהוג לייחס את מודל התעסוקה הפורדיסטי לצורת העבודה במהלך שנות השלושים עד שנות השבעים של המאה ה-20. המודל הפורדיסטי והפוסט-פורדיסטי, כשמם כן הם – מודל ולא תיאור מדויק של המציאות. בפועל לא כל העובדים הועסקו בעבר בהתאם למודל הפורדיסטי ולא כל העובדים מועסקים כיום בהתאם למודל הפוסט-פורדיסטי. וראו Günther Schmid, *Towards a Theory of Transitional Labour Markets*, in THE DYNAMICS OF FULL EMPLOYMENT: SOCIAL INTEGRATION THROUGH TRANSITIONAL LABOUR MARKETS 151 (Günther Schmid & Bernard Gazier eds., 2002).

3 הכוונה כאן היא, בעיקר, לעובדים שהשתייכו להסדרי הפנסיה התקציבית. בהתאם להסדרי הפנסיה התקציבית בשירות המדינה בישראל עובד שעבד 35 שנה זכאי לגמלה בגובה 70% ממשכורתו האחרונה. הסדרי הפנסיה התקציבית נסגרו בסוף שנות התשעים מפני מצטרפים חדשים. הסדר הפנסיה התקציבית מעוגן בחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב] התש"ל-1970. על הרפורמות והשינויים במערך הפנסיה בישראל ראו: לאה אהודות ואביה ספיבק **מערכת הפנסיה בישראל לאחר המש-עשרה שנות רפורמה** (מכון ון ליר בירושלים, סדרת מחקרי מדיניות: מחקר מדיניות 8, 2010).

4 [http://www.vanleer.org.il/econsoc/pdf/1\\_research\\_poliley8.pdf](http://www.vanleer.org.il/econsoc/pdf/1_research_poliley8.pdf) ראו: שם.



לחייבו לפרוש מהעבודה.<sup>5</sup> הטיעונים השונים התומכים בהסדר של פרישת חובה – וביניהם בעיקר הצורך של המעסיק בתכנון תקציבי ובפתיחת תקנים לעובדים חדשים – משכנעים באופן מיוחד כאשר עסקינן בעובדים שנהנו מקביעות ומהסדרי פנסיה נאותים.<sup>6</sup>

טיעונים אלו משכנעים הרבה פחות כאשר עסקינן בעובדי המאה ה-21.<sup>7</sup> העובדים ה"טיפוסיים" של המאה ה-21 מצטרפים לשוק העבודה בגיל מאוחר וסובלים במהלך תקופת עבודתם מתקופות של היעדר עבודה (בשל אבטלה, טיפול בבני משפחה או נבצרות זמנית).<sup>8</sup> עובדי המאה ה-21 עובדים פעמים רבות ללא ביטחון תעסוקתי וללא הסדרי הפנסיה הנדיבים של העבר.<sup>9</sup> השיקולים נגד "גיל פרישת חובה", וביניהם בעיקר: ההשלכות הכלכליות של הפרישה הכפויה; התיוג השלילי והגילנות הבאים לידי ביטוי בפרישה כפויה; כמו גם החשש מפני כך שמעסיקים מראש לא יקדמו עובדים מבוגרים ולא ישלחו אותם להכשרה מקצועית בגיל מבוגר – חזקים באופן מיוחד כאשר עסקינן בעובדי המאה ה-21.<sup>10</sup> עבור עובדים אלו יש לפרישה הכפויה השלכות כלכליות ונפשיות קשות.<sup>11</sup>

ליבי וינברגר היא דוגמה לעובדת "טיפוסית" של המאה ה-21. אמנם, וינברגר, בדומה לעובדים ה"טיפוסיים" של המאה הקודמת, עבדה באוניברסיטת בר-אילן כעובדת מנהלית עם ביטחון תעסוקתי וביטוח פנסיוני.<sup>12</sup> על כן, לכאורה, מוצדק היה להחיל עליה הסדר של "פרישת חובה". עם זאת, ליבי וינברגר, הצטרפה

5 ס' 4 לחוק גיל פרישה, תשס"ד-2004.  
6 לסקירת הטיעונים השונים התומכים בהסדר של "פרישת חובה" ראו עניין **וינברגר**, לעיל ה"ש 1, פס' 40 לחוות דעתה של השופטת דוידוב-מוטולה. טיעון נוסף התומך בהסדר של פרישת חובה מתבסס על כך שהפרישה מהעבודה היא "חלק ממערך הזכויות הסוציאליות של העובדים, על מנת שיוכלו לפרוש בכבוד מעבודתם לאחר שנות עבודה רבות, ולנצל את זמנם לפעילות פנאי ומשפחה, ללא לחץ מצד המעסיק להמשיך ולעבוד", **שם**. גם טיעון זה מתבסס על עובד אשר עבד שנים רבות והוא בעל הסדר פנסיה נדיב אשר מאפשר לו לחיות בכבוד. וראו גם: בג"ץ 1268/09, **זוזל נ' נציגי שירות בתי הסוהר**, פס' 24 לפסק דינו של השופט ג'ורן (פורסם בנבו, 27.8.2012).

7 זאת במיוחד, לאור האופן בו פורש "גיל פרישת חובה" על ידי בית המשפט העליון ובתי הדין לעבודה. בהתאם לפרשנות בית המשפט העליון ובתי הדין לעבודה, עובד שעבר את גיל פרישת חובה, אינו זכאי ליהנות מאיסור האפליה על בסיס גיל המעוגן בס' 2(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ה-1988. וראו בג"ץ 4487/06 **קלנר נ' בית הדין הארצי לעבודה** (פורסם בנבו, 25.11.2007) וכן ע"ב (ת"א) 6286/06 **מתתיה נ' פיינט לי** (פורסם בנבו, 17.12.2009). והשוו עם גישתה של שרון רבין-מרגליות: שרון רבין-מרגליות "הבחנה, אפליה וגיל: משחק של יחסי כוחות בשוק העבודה" **משפטים** לב 131, 172 (2002): "אין הצדקה להחיל גיל פרישה כפוי על עובדים שאינם נהנים מהסדרי ביטחון תעסוקתי, בין אם הם מועסקים בשוק המשני ובין אם הם מועסקים בשוק הראשוני: משמעותה של החלה כזו היא אפליה ברורה מטעמי גיל".  
8 וראו Schmid, לעיל ה"ש 2.

9 לסקירת הסדרי הפנסיה החדשים ראו לילך לוריא "הפרטת הפנסיה התעסוקתית בישראל" **אחריות המדינה, גבולות ההפרטה וסוגיית הרגולציה** (יצחק גלנור ואמיר פז-פוקס עורכים, המרכז לצדק חברתי ודמוקרטיה ע"ש יעקב חזן במכון ון-ליר, עתיד להתפרסם 2013) (פורסם כנייר עמדה, 2012).

10 לטיעונים כנגד הסדר של פרישת חובה ראו עניין וינברגר, פסקאות 29-36 ראו גם פנינה אלון-שנקר "העולם שייך לצעירים: על אפליה מחמת גיל מתקדם בעבודה ופרישת חובה בגיל נקוב" **ספר דליה דורנר** 81 (2009); רות בן-ישראל "גיל הפרישה במבחן השוויון: פרישה ביאולוגית או פרישה תפקודית?" **הפרקליט** מג 251 (1997).

11 עניין **וינברגר**, לעיל ה"ש 1, פס' 38-39 לחוות דעתה של השופטת דוידוב-מוטולה והאסמכתאות המופיעות שם.  
12 והשוו: שם, פס' 73 לחוות דעתה של השופטת דוידוב-מוטולה.



לאוניברסיטת בר-אילן בהיותה בת 49, ועל אף שזכתה בביטחון תעסוקתי, עבדה באוניברסיטה 18 שנים בלבד.<sup>13</sup> שנות עבודה אלו לא הספיקו לה כדי לצבור פנסיה הולמת.<sup>14</sup> 18 שנים של עבודה מאפשרות צבירת פנסיה זעומה בלבד. וינברגר רצתה וביקשה להמשיך לעבוד. בית הדין הארצי לעבודה קבע שבנסיבות שכאלה מעביד (במקרה זה אוניברסיטה) איננו חייב להמשיך להעסיק את העובד. חוק גיל פרישה הרי מורה במפורש כי גיל 67 הוא "הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו".<sup>15</sup> בית המשפט העליון הותיר את שאלת חוקתיות סעיף זה ב"צריך עיון" בשורה של פסקי דין.<sup>16</sup> גם בית הדין הארצי בעניין וינברגר נמנע בצדק מלפסול את חוקתיותו של הסעיף והשאיר הסוגיה ב"צריך עיון".<sup>17</sup>

הצעד החשוב שפסע בית הדין הארצי לעבודה בעניין וינברגר הוא צעד קטן וצנוע אך חשוב מאין כמותו. בית הדין קבע כי מכוח עקרון תום הלב וההוגנות מוטל על המעסיק לשקול את המשך העסקת העובדת גם לאחר הגיעה לגיל פרישת חובה. המעסיק איננו חייב להמשיך להעסיק את העובדת, אך הוא מחויב לשקול את הבקשה "בתום לב ובאופן ענייני".<sup>18</sup> בעשותו כן המעסיק מחויב "לקחת בחשבון לא רק את האינטרסים הצרים של המעסיק עצמו" אלא גם "שיקולים הנוגעים לנסיבותיו האישיות של העובד".<sup>19</sup>

קביעת בית הדין הארצי לעבודה בעניין וינברגר מהווה צעד קטן בכיוון התאמת דיני הפנסיה והפרישה אל עבר המאה ה-21. במאה ה-21 עובדים לא מעטים נאלצים או מעוניינים לעבוד שנים רבות. לצד זאת, קביעת בית הדין הארצי לבדה – לא יכולה להוביל לשינוי משמעותי בתעסוקתם ופרישתם של עובדים מבוגרים. בכדי שעובדים מבוגרים יוכלו לעבוד בשוק העבודה שנים רבות צריך לקבוע בחוק זכות להכשרה מקצועית וזכות לעבודה בשעות מופחתות ומותאמות לעובדים מבוגרים. זכויות שכאלה יאפשרו לעובדים מבוגרים לעבוד בעבודות טובות לאורך זמן. זכויות שכאלה לא יכולות, כמובן, להינתן על ידי בית הדין אלא על ידי המחוקק. האתגר להמשיך לפתח את הסדרי הפנסיה והפרישה לעבר המאה ה-21 מוטל, על כן, לפתחו של המחוקק.<sup>20</sup>

13 שם, פס' 2 לחוות דעתה של השופטת דוידוב-מוטולה.

14 שם, פס' 17 לחוות דעתה של השופטת דוידוב-מוטולה.

15 ס' 4 לחוק גיל פרישה.

16 בג"ץ 7957/07 שדה נ' השר לביטחון פנים, פס' 11 (פורסם בנבו, 2.9.2010); בג"ץ 4487/06 קלנר נ' בית הדין הארצי

לעבודה (פורסם בנבו, 25.11.2007).

17 עניין וינברגר, לעיל ה"ש 1, פס' 63 לחוות דעתה של השופטת דוידוב-מוטולה.

18 שם, פס' 69 ו-74 לחוות דעתה של השופטת דוידוב-מוטולה.

19 שם, פס' 69 ו-66 לחוות דעתה של השופטת דוידוב-מוטולה.

20 המחוקק כמובן יכול לשאוב רעיונות ל"הגמשת פרישת החובה מהעבודה" מניסיון של מדינות שונות. וראו למשל ARIANE HEGEWISCH AND JANET C. GORNICK, STATUTORY ROUTES TO WORKPLACE FLEXIBILITY IN CROSS-NATIONAL PERSPECTIVE 17 (Institute for Women's Policy Research, Center for Worklife Law, 2008), available at <http://www.iwpr.org/publications/pubs/statutory-routes-to-workplace-flexibility-in-cross-national-perspective-b258>