

תוכן עניינים

מבוא	3
מודל גיל פרישה חובה	3
מודלים חלופיים	5
היתרונות והחסרונות שבמודל גיל פרישה חובה	7
דיון ועמדה אישית	9
סיכום	10
רשימה ביבליוגרפית	11

מבוא

קביעת הגיל שבו העובד פורש מהעבודה היא מלאכה מורכבת, המערבת שיקולים ואינטרסים רבים ושונים, ובשל המורכבות של הנושא מוכרים בעולם כמה מודלים לפרישה מעבודה. המודל שנבחר בד"ר הישראלי הוא מודל הפרישה הכפויה מחמת גיל, שלפיו נקבע גיל אחיד שבו המעביד יכול לדרוש מכלל העובדים לפרוש מהעבודה. כנגד מודל זה עלו טענות והופנתה ביקורת, בעיקר על כך שהוא מחייב עובדים שהגיעו לגיל מסוים לפרוש מהעבודה למרות שהם כשירים, מסוגלים ומעוניינים להמשיך לעבוד, להשתכר ולהגשים את עצמם. בעבודה אבחן את מודל הפרישה הכפויה מחמת גיל אל מול מודלים אפשריים אחרים, ובעיקר מודל הפרישה התפקודית שהוא מודל המבוסס על נתונים אישיים ואינדיבידואליים של כל עובד. בהמשך לכך אטען כי על מנת לשמר את היתרונות של מודל הפרישה הכפויה מחמת גיל אל מול מודל הפרישה התפקודית, יש צורך לחשוב על הסדרים משלימים, ואציע את ההסדר המשלים שיש לחשוב עליו.

מודל גיל פרישה חובה

גיל הפרישה מעבודה הוא נושא שיש לו השלכות כלכליות וחברתיות משמעותיות. בפסיקה ובספרות נאמר כי נושא גיל הפרישה הוא נושא מורכב וסבוך¹, שיש לו היבטים רבים ושונים ואינטרסים מנוגדים, ובשל כך מוכרים בעולם מספר מודלים לעניין גיל הפרישה.

המודל שנקבע בישראל הוא מודל הפרישה הכפויה. מודל הפרישה הכפויה הוא מודל שבו החוק קובע גיל מסוים בצורה גורפת כגיל שבו רשאי המעביד לחייב את העובד/ת לפרוש מהעבודה. הגיל שנקבע בחוק הישראלי הוא 67, לגברים ולנשים. מודל הפרישה הכפויה נקבע בסעיף 4 לחוק גיל פרישה², הקובע:

"הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו, הוא גיל 67"

לגבר ולאישה (בחוק זה – גיל פרישת חובה)."

בצד הוראה זו, המתמקדת במעביד, קובע גיל פרישה הוראות גם לעניין האפשרות של העובד לפרוש מעצמו מהעבודה, ולהיות זכאי לגמלה בשל הפרישה. בהקשר זה מבחין החוק בין עובד גבר לעובדת אישה. סעיף 3 לחוק קובע כי עובד גבר רשאי לפרוש מהעבודה בהגיעו לגיל 67, והוא זכאי לגמלה בגין הפרישה, ועובדת אישה רשאית לפרוש מהעבודה ולהיות זכאית לגמלה כבר בהגיעה לגיל 62.

נושא גיל הפרישה נדון בהרחבה בפסק דינו של בית המשפט העליון בעניין גביש. בפסק דין זה דן בית המשפט העליון בעתירה כנגד החוקתיות של מודל הפרישה הכפויה שנקבע בסעיף 4 לחוק גיל פרישה. פסק הדין עוסק בשיקולים השונים בעד ונגד מודל הפרישה הכפויה, ביחס למודלים אחרים אפשריים, וממחיש את המורכבות של הנושא.

הטענה העיקרית של העותרים הייתה כי מודל הפרישה הכפויה איננו חוקתי מאחר והוא פוגע בעיקרון השוויון שהוא עיקרון חוקתי הנגזר מכבוד האדם. העותרים היו פרופסורים שהם חלק מחברי הסגל האקדמי של הטכניון, אשר הגיעו לגיל הפרישה והתבקשו לסיים את תפקידם. העותרים טענו כי העבודה היא כלי להגשמה עצמית, לסיפוק, לבריאות ולאריכות ימים. הם טענו כי מודל הפרישה הכפויה שולל מהם את אפשרות להמשיך לעבוד, למרות שהם מסוגלים לעשות זאת. לטענתם, מודל הפרישה הכפויה יוצא מתוך נקודת הנחה לפיה בהגיע העובד לגיל מסוים הוא כבר איננו כשיר לבצע את עבודתו, ומדובר בהנחה

¹ בג"צ 9134/12 פרופ' משה גביש נ' הכנסת, (פורסם בנבו, 21.04.16) (להלן: "גביש"), בעמ' 17.

² חוק גיל פרישה, תשס"ד-2004. (להלן: "חוק גיל פרישה").

מפלה ומשפילה, שמתעלמת מיכולתו התפקודית האינדיבידואלית של העובד. מלבד הפגיעה בשוויון, טענו העותרים גם לפגיעה בזכות היסוד לחופש העיסוק שבחוק יסוד: חופש העיסוק. מבחינה אופרטיבית, העותרים ביקשו לבטל את סעיף 4 לחוק גיל פרישה, ולהמיר את מודל הפרישה הכפוי שנקבע בו במודל של פרישה תפקודית, שיהיה מבוסס על מבדקי כשירות אינדיבידואליים שייעשו לכל עובד על ידי המעביד.

בית המשפט העליון דחה את העתירה. בית המשפט קבע כי מודל הפרישה הכפוי שנקבע בחוק גיל פרישה אכן פוגע בשוויון, אולם מדובר בפגיעה חוקתית העומדת בתנאיה של פסקת ההגבלה שבחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו ושבחוק יסוד: חופש העיסוק. בית המשפט בחן את תנאיה של פסקת ההגבלה, וקבע כי הם מתקיימים בנושא הנדון. התנאי הראשון שבפסקת ההגבלה, הוא שהפגיעה תיעשה בחוק, ותנאי זה ללא ספק מתקיים משום שמודל הפרישה הכפוי נקבע בחוק. התנאי השני הוא שהחוק הולם את ערכיה של מדינת ישראל, ובהקשר זה ציין בית המשפט כי הצדדים לא הרחיבו בנושא ולכן גם הוא לא נדרש לתנאי זה. התנאי השלישי הוא כי החוק נועד לתכלית ראויה. בית המשפט ציין כי תכליתו של החוק, בהתאם לסעיף 1 לחוק, היא לקבוע כללים אחידים לעניין גיל פרישה, ולהעלות אותו באופן מדורג. בית המשפט ציין כי התכלית של קביעת כללים אחידים כוללת בתוכה מספר תכליות-משנה, שלא צוינו במפורש בחוק, אולם הן עולות מדברי ההסבר להצעת החוק ומהמלצות של וועדת נתניהו³, שהיא וועדה ציבורית שבחנה את נושא גיל הפרישה, ושהמלצותיה היו הבסיס לחוק. בית המשפט ציין כי קביעת גיל פרישה אחיד מקדמת את ההגנה על הביטחון הסוציאלי של עובדים, אשר יודעים מראש בדיוק באיזה גיל הם יסיימו את עבודתם. קביעת גיל פרישה אחיד מקדמת את אינטרסים של המעביד, כמו הצורך שלו לתכנן את מצבת כוח האדם במקום העבודה, ולנהל את מקום העבודה תוך וודאות מסוימת בקשר לתקופת העבודה של העובדים שלו. בית המשפט ציין כי תכליתו של החוק הייתה לאזן בין כלל האינטרסים הבאים לידי ביטוי בנושא – האינטרסים של העובד, האינטרסים של המעביד והאינטרסים הכלל-מערכתיים של המדינה והמשק כולו – והמודל שנקבע בחוק משקף את האופן שבו המחוקק סבר כי נכון לבצע את האיזון. בית המשפט הוסיף כי במסגרת איזון זה גם נקבע כי החוק איננו מחייב את המעביד לסיים את עבודתו של העובד בהגיעו לגיל הפרישה הקבוע בחוק, והצדדים רשאים להסכים על המשך יחסי העבודה גם לאחר גיל הפרישה, ואף נקבע כי המעביד חייב לשקול בקשה של עובד להמשיך לעבוד לאחר הגיעו לגיל הפרישה⁴. כל ההסדרים הללו משקפים את הרצון של המחוקק לחתור לאיזון הראוי בין כלל האינטרסים, וזה לכשעצמו מקיים את מבחן התכלית הראויה.

התנאי הרביעי שבפסקת ההגבלה הוא מבחן המידתיות. מבחן זה מורכב משלושה מבחני-משנה. מבחן-המשנה הראשון הוא מבחן הקשר בין האמצעי למטרה. בית המשפט קבע כי מודל הפרישה הכפוי שנקבע בחוק מגשים את מטרותיו ותכליותיו של החוק כאמור לעיל. מבחן-המשנה השני הוא מבחן האמצעי שפגיעתו פחותה, ובית המשפט קבע כי מודל הפרישה הכפוי עומד גם במבחן זה, משום שלא הוכח שישנו אמצעי חלופי שיכול להשיג את אותה המטרה תוך פגיעה פחותה בזכויות יסוד. מבחן-המשנה השלישי הוא מבחן המידתיות במובן הצר, או מבחן הנזק מול תועלת. בהקשר זה ציין בית המשפט כי אמנם מודל הפרישה הכפוי איננו חף מבעיות, ויש לו יתרונות וחסרונות,

³ דוח הוועדה הציבורית לבחינת גיל הפרישה מעבודה, יולי 2000.

⁴ ע"א (ארצי) 209/10 ליבי וינברגר נ' אוניברסיטת בר אילן, (פורסם בנבו, 06.12.12).