

פיטורי עובד בסמוך לגיל הפרישה

האם מותר לפטר עובד בסמוך לגיל הפרישה שלו, האם בית המשפט יכול למנוע את הפיטורין ומהן הסנקציות על מעביד שהפלה מחמת גיל? // דניאל דותן

חריגות שמצדיקות את המשך העסקתו (פ"ד נעמי גינס). אין המשמעות שהמעסיק חייב להיענות לבקשה אלא לשקלה בכובד ראש".

לאיזה פיצוי יהיה זכאי עובד שיקבע כי פוטר עקב גילו?

"ראשית, עובד שיוכח כי פוטר שלא כדין, זכאי לפיצוי על פיטורים שלא כדין, כשה"רף העליון בפסיקה עומד על סך של 12 משכורות. היו מקרים



איריס אלמוג | צילום: יח"צ

חריגים שנפסקו גם יותר ואף 24 משכורות. אפשר גם לשקול בפיצוי זה, את הפסד ההש"תכרות הממוני שנגרם לעובד עקב פיטוריו, כשברור שסיכויו למצוא עבודה בגיל זה קלר"שים. מעבר לכך, חוק שוויון ההזדמנויות קבע 'פיצוי בגין נזק לא ממוני שאינו ביחס ישר לנזק הכלכלי שנגרם', כפיצוי בגין עגמת נפש שמב"טאת את מידת הצער שנגרמה לעובד בפיטוריו וחוסר תום הלב שבפיטורים".

האם ניתן למנוע את הפיטורים או להחזיר את המפוטור לעבודה?

"חוק השוויון מאפשר לבית הדין לתת סעד זמני או צו שימנע את פיטוריו או יחזירו לע"בודה, אם בית הדין ראה שהענקת פיצוי כספי בלבד אינה צודקת. יש להבין כי עובד שמפוטור לפני הגעתו לגיל פרישת חובה, המשמעות היא שהוא נפלט ממעגל התעסוקה ויתכן והכנסתו תהיה בגובה קצבת ביטוח לאומי אם אין לו קרן פנסיה. כל אלה גם שיקולים בהחזרתו לעבודה".

כיצד מוכיחים בבית המשפט, כי העובד פוטר מפאת גילו בלבד? כיצד בית הדין לעבודה נלחם בתופעה?

"מעסיקים הבאים לפטר את העובד המ"בוגר, יסתתרו פעמים רבות מאחורי טיעונים כמו התייעלות, קיצוצים, ביטול תקנים, שינויים ארגוניים ועוד.

למרות הקושי הרב להוכיח טענות אפליה מחמת גיל, קיימים לא מעט פסקי דין של בתי הדין לעבודה אשר מוקיעים את התופעה ומ"חייבים מעסיקים בפיצוי לא מבוטל (לדוגמה פסקי הדין בעניין "מוצרי מעברות", דובק)".

העובדים. שיקול כלכלי ופי"טורי צמצום לא יכולים להוות נימוק בלעדי לפיטורים. יש לבחון אופציות העסקה חלו"פיות ודרכים להשארת העובד במקום העבודה. גם עלות השכר הגבוהה של עובד ותיק לא יכולה לשמש שיקול, כי הגנה מפני אפליה משמעותה גם לשאת בעלות המתחייבת מהעסקת העובד הוותיק.

חוק השוויון קבע כי נטל ההוכחה יעבור למעסיק, אם העובד יוכיח כי לא היה בהתנהגותו סיבה לפיטוריו. העובד יכול להסתייע במשובים חיוביים, במכתבי הערכה לאורך השנים, בנוסחים תמריצים ועוד".

האם יש גיל בו המעסיק יכול לחייב עובד לפרוש מהעבודה וזה לא ייחשב כאפליה?

"סעיף 4 לחוק גיל פרישה קבע, כי גיל 67 הינו גיל פרישת חובה והמעסיק יכול לחייב את העובד לפרוש בגיל זה מבלי שהדבר ייחשב כלל כאפ"ליה. סוגיה זו הגיעה לבג"צ ובעניין גביש נקבע כי הסעיף חוקתי על אף שפוגע בזכות לשוויון".

אילו אפשרויות עומדות בפני עובד שמעוניין לעבוד אחרי גיל פרישת חובה?
"זכות העובד העומד בפני פרישה (והגיע לגיל 67) לבקש מהמעסיק להמשיך לעבוד גם לאחר הגיעו לגיל פרישה (פד וינברגר). במק"רה כזה, המעסיק מחויב לשקול בכובד ראש את הבקשה. בשונה משימוע רגיל, העובד צריך לשכנע את המעסיק כי התקיימו נסיבות

העובד המבוגר במקום העבודה, מוצא עצמו לא פעם מפוטר שנים ספורות טרם הגיעו לגיל פרישה לאחר שתרם רבות לארגון ונכון עוד לתרומה של שנים נוס"פות. חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה אוסר בין השאר על אפליה מחמת גיל.

עו"ד איריס אלמוג, מומחית לדיני עבודה, אומרת: "למרות שמחקרים מראים כי עובדים מבוגרים מועילים יותר לארגון, עדיין הגישה הרווחת היא להעדיף העסקתו של עובד צעיר על פני המבוגר. אפליה מחמת גיל הידועה גם בכינויה "גילנות" הינה תופעה רחבת היקף אשר מהווה תעודת עניות לחברה בה היא מתקיימת".

"אפליה ופיטורים מחמת גיל הינה אכזרית מאד לעובד המבוגר. מעבר לגדיעת מקור הפרנסה, מדובר בפגיעה קשה בכבוד ובדימוי העצמי ובתחושת החיוניות והסיפוק. לעיתים, הפגיעה היא כה קשה שעלולה להביא למצב נפשי ירוד ואף לפגיעה במצב הבריאות".

כיצד על מעסיק לנהוג בזמן פיטורי עובד מבוגר?
"פסק הדין בעניין מוצרי מעברות (עובדת בת 63.5 שפוטרה לאחר 18 שנות עבודה), חיזק את ההגנה על עובדים מבוגרים בקובעו כי אף העדר התייחסות לגיל כשיקול חיובי - יכולה לכשעצמה להיחשב כאפליה.

המעסיק מחויב בעריכת שימוע כדין במ"סגרתו עליו לשמוע ולשקול את נסיבותיו המיוחדות של העובד, נסיבות אישיות, מצב כלכלי, את מידת התרומה של העובד למקום העבודה, ותקו וניסיונו, ומסוגלותו ביחס לשאר



ערכת הדין איריס אלמוג עוסקת בתחום דיני עבודה למעלה מ-15 שנים. חלק ניכר מהתיקים במשרד היו בנושא אפליה בעבודה לרבות אפליה מחמת גיל.