



בשונה מגברים, חוק גיל פרישה מגדיר שני סוגים של גילאי פרישה לנשים: גיל 62 - שבו הן רשאיות לפרוש מרצונן, וגיל 67 - שבו הן מחויבות לפרוש. אז מתי זכאית אישה שפרשה לפיצויי פיטורים?

אישה כבת 63 החלה לעבוד ביוני 2007 במסעדה וחנות תבלינים שכיום נמצאת בבעלות "רז מטמון קשרי לקוחות".

לאחר כ-4 שנים הודיעה העובדת למעסיקה כי היא מתכוונת להפסיק את עבודתה משום שהגיעה לגיל פרישה, וביקשה לקבל פיצויי פיטורים בהתאם לזכאותה לפי חוק פיצויי פיטורים.

המעסיקה סירבה לבקשתה בטענה כי אינה זכאית לפיצויים מכיוון שהחלה לעבוד אצלה לאחר הגיל הקבוע לנשים בחוק גיל פרישה - 62.

לפי חוק גיל פרישה, נשים רשאיות לפרוש בגיל 62 ולקבל גמלת פרישה, ואם לא עשו כן, המעסיק רשאי לחייבן לפרוש בהגיען לגיל 67. הבדל זה לא קיים לגבי גברים.

חוק פיצויי פיטורים קובע, כי עובד שפרש לגמלאות זכאי לקבל פיצויי פיטורים. נשאלה השאלה: האם העובדת, שהחלה לעבוד אצל מעסיק לאחר גיל "פרישת הרשות" זכאית לפיצויים עם הגעתה לגיל פרישה חובה?

העובדת, שסברה שהתשובה חיובית, הגישה לביה"ד האזורי בירושלים תביעה לתשלום פיצויי פיטורים כנגד מעסיקתה. היא טענה, כי אף על פי שאישה זכאית לפרוש בגיל 62, גיל פרישת החובה לנשים וגברים הוא 67 - והוא הגיל הקובע שאליו התכוון המחוקק בחוק פיצויי פיטורים.

לטענתה, פרשנות המעסיקה, לפיה הגיל הקובע לתשלום פיצויי פיטורים לנשים הוא 62, מובילה להפליית נשים, משום שאילו הייתה גבר היא כן הייתה זכאית לפיצויים.

הנתבעת טענה, כי הפרשנות של התובעת היא השגויה ודווקא קבלתה תגרום לפגיעה בנשים, שמעסיקים יימנעו מהעסקתן לאחר גיל 62. עוד הוסיפה הנתבעת, כי פרשנות זו עלולה להיות מנוצלת לרעה על ידי נשים שיממשו את זכותן להתפטר בטווח גילאים זה אצל יותר ממעסיק אחד.

הפליה אסורה

השופטת רחל בר"ג-הירשברג קבעה, כי יש לפרש את גיל הפרישה המופיע בחוק פיצויי פיטורים כגיל 67. פרשנות זו, קבעה השופטת, תואמת את תכלית החוק ואת עקרון השוויון בין המינים ואיסור הפליה, ומקדמת את זכותן של נשים

להמשיך ולהשתלב בשוק העבודה כרצונן עד גיל פרישת החובה, ואף לאחריה (בהסכמת המעסיק).

השופטת הוסיפה, כי הטענה שקביעה זאת תמנע העסקת נשים לאחר גיל 62 לא הוכחה. "גם אם זה הוא מצב הדברים הרי שחברה המכבדת את ערכי היסוד שלה דוגמת ערך השוויון, הנגזר מזכויות היסוד של אדם באשר הוא אדם, צריכה להיות מוכנה לשלם מחיר סביר על מנת שערך ראשון במעלה זה לא יעמוד ככלי ריק מתוכן, אלא יקבל ביטוי ויישום הלכה ולמעשה", קבעה השופטת.

לפיכך, השופטת קיבלה את התביעה, וחייבה את הנתבעת לשלם לתובעת פיצויי פיטורים בסך 13,749 שקל, בתוספת הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך 2,500 שקל.

*** המידע המוצג במאמר זה הנו מידע כללי בלבד, ואין בו כדי להוות ייעוץ ו/או חוות דעת משפטית. המחבר ו/או המערכת אינם נושאים באחריות כלשהי כלפי הקוראים, ואלה נדרשים לקבל עצה מקצועית לפני כל פעולה המסתמכת על הדברים האמורים.

מאת עו"ד יעל בועז.

באדיבות אתר המשפט הישראלי "פסקדין"

www.psakdin.co.il