



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 34400-02-14

1 12 יוני 2017
2

לפני:

כב' השופטת איריס רש

נציג ציבור (עובדים) מר מאיר בוחבוט

נציג ציבור (מעסיקים) מר יוסף הלפרין

התובעת

נעמי גינס
ע"י ב"כ: עו"ד ספינרד ואח'

-

הנתבעים

1. המוסד לביטוח לאומי
ע"י ב"כ: עו"ד דוד
2. מדינת ישראל
ע"י ב"כ: עו"ד גולדברג

3
4
5

פסק דין

6

7 1. לפנינו תביעה לסעד הצהרתי לביטול הפרישה של התובעת ולהורות על המשך
8 העסקתה לאחר גיל הפרישה. בנוסף, עותרת התובעת לפיצוי לא ממוני בגין
9 הפליה מחמת גיל ולפיצוי ממוני בגין אובדן השתכרות. התובעת העמידה את
10 הסעדים הכספיים המבוקשים על ידה על סך כולל של 300,000 ₪¹.
11 התביעה נפתחה בהגשת בקשה לסעדים זמניים, במסגרתה התבקש בית הדין
12 לאסור על הוצאת התובעת לפנסיה בתום חודש מרץ 2014 עם הגיעה לגיל 67.
13 הבקשה לסעדים זמניים נדחתה על ידינו לאחר שלא מצאנו כי נפל פגם מהותי
14 בהליך שבו התקבלה ההחלטה שלא להיענות לבקשת התובעת להאריך את
15 שירותה מעבר לגיל הפרישה, או בהחלטה גופה.
16

¹ עמ' 11 ש' 16-18 לפרוטוקול.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 34400-02-14

- 1 במסגרת ההליך העיקרי התובעת הגישה תצהירי עדות ראשית מטעמה : תצהיר
2 של התובעת בעצמה ; ושל מר אלי פרל, עובד מחלקת הגבייה במל"ל והממונה
3 על התובעת (להלן- מר פרל).
4 מטעם הנתבע הוגש תצהיר עדות ראשית מטעמו של מר יוני לאופר, סמנכ"ל
5 בכיר למינהל משאבי אנוש במל"ל (להלן- מר לאופר).
6 הנתבעת 2 (להלן – המדינה) לא הגישה תצהירי עדות ראשית מטעמה.
7
8 כל המצהירים נחקרו בפנינו בחקירות נגדיות.
9
10 **ואלו העובדות הרלוונטיות הצריכות לענייננו:**
11
12 3. התובעת ילידת 13.03.1947.
13
14 4. התובעת עבדה במל"ל החל מיום 26.12.1965 ועד לפרישתה לגמלאות ביום
15 31.03.2014.
16 בתחילה, עבדה התובעת בסניף ירושלים ומאז חודש אפריל 1970 ועד לפרישתה
17 התובעת עבדה במחלקת הגבייה בסניף חיפה.
18
19 5. התובעת שימשה בתפקיד מרכזת גבייה ממעסיקים וכמזכירה בוועדות רפואיות
20 לעררים.
21
22 6. במהלך שנת 2013, הודיע המל"ל לתובעת כי עבודתה תסיים בסוף חודש מרץ
23 2014, עם הגיעה לגיל 67.
24
25 7. ביום 14.07.2013 פנה ב"כ התובעת למל"ל בטענה כי לא ניתן לסיים את העסקת
26 התובעת בגיל 67 מחמת גילה, ולפיכך המל"ל התבקש לחזור בו מהודעת סיום
27 העבודה או לחילופין, לערוך לתובעת שימוע כדין במסגרתו יוצגו בפניה
28 הנימוקים לסיום עבודתה.
29
30 8. ביום 22.07.2013, השיב מר לאופר לב"כ התובעת כי על-פי הוראות נציבות
31 שירות המדינה, עובד המעוניין להמשיך בעבודתו לאחר גיל הפרישה, רשאי



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 34400-02-14

- 1 להגיש בקשה מנומקת להארכת השירות. מר לאופר הבהיר את הוראות נציבות
2 שירות המדינה לפיהן יש להגיש את הבקשה להארכת שירות לפחות 6 חודשים
3 טרם מועד הפרישה וכי לאחר הגשת הבקשה נערך לעובד שימוע שלאחריו
4 המל"ל מגבש המלצתו ומעבירה להחלטת נציב שירות המדינה.
5
- 6 ביום 28.08.2013 שלח ב"כ התובעת למר לאופר מכתב אליו צורפה בקשת .9
7 התובעת להארכת שירות. לטענת ב"כ התובעת, חובת פרישה בגיל 67 מהווה
8 הפלייה אסורה בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, ועל כן,
9 ככל שהוראות התקשי"ר סותרות את חוק שוויון הזדמנויות בעבודה- ההוראות
10 בטלות. משכך, לא היה מקום לדרוש מהתובעת להגיש בקשה להארכת שירות
11 ולקיים שימוע בדבר המשך העסקתה אך ורק בשל הגיעה לגיל 67.
12
- 13 במסגרת הבקשה להארכת שירות, טענה התובעת שהיא במלוא כוחה וכושרה
14 הבריאותי ומסוגלת להמשיך ולתרום לעבודה. תפקודה המקצועי גבוה, כפי שבא
15 לידי ביטוי בזכייתה במדליה בגין הישגיה בגבייה בשנת 2012 ובהעברת תיקים
16 בעלי חוב גבוה לטיפול. עוד טענה, כי המשך עבודתה יסייע לנתבע לנוכח פרישה
17 של מספר עובדים ותיקים במהלך השנה הקרובה. התובעת הוסיפה וטענה כי יש
18 להמשיך את עבודתה לאור נסיבותיה הכלכליות והאישיות- היא תומכת בילדיה
19 ובפרט בילדתה הנכה, בעלה הינו חולה לב ויש לה חוב למל"ל העומד על כ-
20 150,000 ₪.
21
- 22 ביום 10.10.2013 התקיים שימוע בבקשת התובעת להארכת השירות. השימוע .10
23 נערך בפני מר לאופר, בנוכחות התובעת ובא כוחה, גבי טלי ששון רפרנטית
24 משאבי אנוש במל"ל, מר דניאל גרינברג ממחלקת משאבי אנוש במל"ל ועו"ד
25 רועי שביט מהמחלקה המשפטית במל"ל. במסגרת השימוע נשמעו באריכות
26 נימוקי התובעת ובא כוחה, כאשר בין היתר, נשמעה עמדת התובעת בנוגע
27 לתרומתה למל"ל, התייחסותה לאירועים משמעותיים במהלך תקופת עבודתה
28 ולרבות הרשעתה בבית-הדין למשמעת בשנת 2009, יחסיה עם מנהלת הסניף
29 ונסיבותיה האישיות והכלכליות, ובכלל זה תמיכתה הכלכלית בילדיה ובפרט
30 בילדתה הנכה, תמיכתה בחמות, מצבו הבריאותי של בעלה וחובה למל"ל בגין
31 הלוואות שנטלה.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 34400-02-14

- 1 בתום הדיון התבקשה התובעת להמציא אסמכתאות בנוגע למצבה הכלכלי,
2 לרבות הצהרות פיננסיות של הנתמכים על-ידה.
3
- 4 11. ביום 13.10.2013 התבקשה התובעת להמציא למר לאופר הצהרות פיננסיות
5 שלה ושל בן זוגה, של בתה הנכה ושל בתה הבכורה הנתמכת על-ידה וזאת על
6 ליום 27.10.2013.
7
- 8 12. ביום 24.10.2013 התייחס ב"כ התובעת למצבה הכלכלי וצירף מסמכים רבים
9 המלמדים על מצבה.
10
- 11 13. ביום 27.10.2013 נשלחה למר משה דיין, נציב שירות המדינה, המלצתו של
12 מנכ"ל המל"ל בהתייחס לבקשת התובעת להארכת השירות לאחר גיל הפרישה.
13 במסגרת ההמלצה התייחס המנכ"ל לנסיבות ארגוניות ובפרט נסיבות ארגוניות
14 בתחום המשמעת ולנסיבותיה האישיות והכלכליות של התובעת. בסעיף 6
15 למכתבו סוכמה המלצת המל"ל כך:
- 16 *"כאשר אנו בוחנים את הנסיבות האישיות בגינן מבקשת העובדת את הארכת*
17 *השירות, איננו מוצאים כי הנסיבות הקונקרטיות מצדיקות את הבקשה*
18 *להארכת השירות מטעמים כלכליים. בכל העולם המערבי ובכללן ישראל*
19 *קיימת ירידה ברמת החיים עם הפרישה לגמלאות, וכן גם במקרה הנוכחי,*
20 *לעובדת אפשרות להחזיר את ההלוואות גם לאורך תקופת הפרישה לגמלאות*
21 *וכן להתקזז עם הסכום שתקבל במועד פרישתה, וממילא צפויה לקבל סכום*
22 *של 345 אלף ₪ במועד פרישתה.*
23
- 24 *כאשר אנו בוחנים את הנסיבות הארגוניות, ולאחר בדיקה מעמיקה, הרי שאכן*
25 *מצד אחד מדובר בעובדת מקצועית בעלת אנרגיות ומסורה לעבודתה, אולם*
26 *עפ"י הסניף ניתן להכשיר לה מחליף, ולא קיימת המלצה חיובית מן הסניף*
27 *להארכת שירותה.*
28
- 29 *אנו מוסיפים לכך יחסי עבודה לא קונסיסטנטיים עם עובדים ופונים למוסד,*
30 *ועם מנהלים המתועדים בתיקה האישי, ואת גזר הדין המשמעתני משנת 2010*
31 *בבית-הדין של נציבות עובדי המדינה.*
32
- 33 *לפיכך, המוסד אינו מוצא לנכון להמליץ על הארכת שירותה במוסד"*
34 *(ההדגשה במקור).*
35
- 36 14. ביום 20.11.2013 ניתנה החלטת נציב שירות המדינה, לפיה לא אושרה בקשתה
37 התובעת להארכת השירות, וכדלקמן:
- 38 *"בקשתה של גב' נעמי גינס להארכת שירות נידונה בפניי, בהתאם לכללים*
39 *שנקבעו בהנחיה מס' 8.1 מיום 13.2.2013.*





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 34400-02-14

1 פרישה בגיל פרישת חובה מתחייבת על-פי החוק. הארכות שירות על-פי בקשה
2 אישית של העובד מאושרות במשורה, בהתקיים נסיבות אישיות מיוחדות
3 אשר בצידן ניצבת הצדקה ניהולית.
4

5 לאחר בחינת עמדתה של המבקשת ונימוקיה, עמדת הגורמים המקצועיים
6 הרלוונטיים בנציבות שירות המדינה ונכח עמדת המשרד והנימוקים שהועלו,
7 לא מצאתי הצדקה להיענות לבקשה.
8

9 אנו מאחלים לגב' נעמי גינס הצלחה ובריאות טובה בדרכה החדשה".
10

11 15. החלטת נציב שירות המדינה נמסרה לתובעת ביום 28.11.2013.

12
13 16. ביום 22.01.2014 קיבלה התובעת הודעת דוא"ל בדבר הצורך למלא טפסים לשם
14 הבטחת תשלום הפנסיה במועד.
15

16 17. בעקבות החלטת נציב שירות המדינה נפתח ההליך דנן.
17

18 18. ביום 10.03.2014 דחינו את בקשת התובעת למתן צו מניעה זמני שימנע את
19 הוצאתה לפנסיה עקב הגיעה לגיל הפרישה. ערעור שהוגש לבית-הדין הארצי
20 במסגרת בר"ע (ארצי) 44065-03-14 גינס - המל"ל נדחה ביום 27.03.2014.
21 אי לכך, התובעת סיימה את עבודתה בנתבע עם הגיעה לגיל 67 בסוף חודש מרץ
22 2014.
23

תמצית טענות הצדדים

תמצית טענות התובעת

24
25
26
27
28 19. פיטורי התובעת אך ורק מחמת הגיעה לגיל 67 הינם פיטורים פסולים ובלתי
29 חוקיים.
30

31 20. הוראות חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970; תקנות
32 שירות המדינה (גמלאות) (המשך העסקתו של עובד מעבר לגיל הפרישה),
33 התשכ"ט-1968; התקשי"ר והנחיות נציב שירות המדינה לעניין הארכת השירות
34 לאחר גיל הפרישה החוקי פסולות ובלתי חוקיות ודינן בטלות. פיטורי התובעת
35 על ידי הנתבעים מחמת גילה מהווים הפרה של זכות התובעת לכבוד, זכות



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 34400-02-14

- 1 שזכתה לעיגון חוקתי בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, ומהווה סיבה מפלה
2 הנוגדת את תקנת הציבור, את חובת תום הלב וכן את הוראות חוק שוויון
3 ההזדמנויות בעבודה.
- 4 גילה של התובעת הוא הנימוק היחידי שהציגו הנתבעים בנוגע לסיום עבודתה
5 ולא הוכח כי היה בהתנהגותה של התובעת או במעשיה סיבה נוספת לפיטוריה.
6 יתרה מכך, בהמלצת המל"ל שנשלחה לנציב שירות המדינה צוין כי התובעת
7 הינה עובדת מקצועית והישגי הגבייה שלה גבוהים. ההחלטה על פיטורי התובעת
8 נגועה, אפוא, בהפליה אסורה ולפיכך נטל ההוכחה עובר לנתבעים להוכיח
9 שההחלטה ניתנה כדין.
- 10
- 11 21. חוק גיל פרישה, התשס"ד-2004, קובע כי גיל 67 הוא גיל פרישת חובה לגבר
12 ולאישה. ואולם, גם חוק זה אינו מבטל את איסור ההפליה מחמת גיל הקיים
13 בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, אלא מאפשר לצדדים המעוניינים בכך לקבוע
14 גיל פרישה הסכמי אחר מהקבוע בחוק. יש לפרש את חוק זה באופן המתיישב
15 עם חוקי היסוד ועם חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה ולהעדיף פרשנות זו על פני
16 פרשנות החותרת תחתיהם.
- 17
- 18 22. השיקולים העומדים בבסיס ההחלטה בבקשה להארכת שירות של הנתבעת
19 אינם נשענים על נהלים או כללים כתובים וברורים בניגוד לכללי מנהל תקין.
20 אין במל"ל הנחיות או קריטריונים אימתי יש להאריך את תקופות העסקה ואין
21 הנחיות בנוגע להליך עצמו.
- 22
- 23 23. החלטת הנתבעים לסיים את העסקתה של התובעת בגיל 67 התקבלה בניגוד
24 לפסק הדין בעניין **ליבי וינברגר**. בפסק הדין נקבע כי על המעביד להפעיל שיקול
25 דעת בטרם מתן החלטתו אם לחייב את עובדו שהגיע לגיל פרישה לפרוש בגיל
26 67 אם לאו וכי במסגרת שיקול דעת זה עליו להתחשב לא רק באינטרסים הצרים
27 שלו עצמו, אלא גם באינטרסים האישיים של העובד.
- 28 בענייננו, הנתבעים לא שקלו את ההשלכות הצפויות לתובעת בשל פיטוריה כפי
29 שהיה עליהם לעשות בהתאם לפסק-הדין.
- 30 24. על המל"ל והמדינה, כמעסיק ציבורי וכגוף שלטוני חלות חובות מוגברות של
31 הגינות ותום-לב כלפי עובדיהם. התובעת הופלתה פעמיים, פעם ראשונה כאשר



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 34400-02-14

- 1 המל"ל החליט לפטר אותה אך ורק מחמת הגיעה לגיל 67 ופעם שניה, כאשר
2 בקשתה להארכת השירות נדחתה.
3
- 4 25. לא נערך לתובעת שימוע כדין טרם קבלת ההחלטה בדבר סיום עבודתה. לא
5 ניתנו לתובעת נימוקים ספציפיים הנוגעים לעבודתה ואשר יש בהם כדי להצדיק
6 את חיובה לפרוש מהעבודה. יתר על כן, השימוע נערך לאחר קבלת ההחלטה
7 בדבר סיום עבודתה של התובעת בגיל 67.
8 השימוע היה "מכור" והתובעת לא יכלה לעשות דבר כדי לשנות את החלטת
9 המל"ל על פרישתה.
10
- 11 26. המלצות המל"ל עליהן נסמך נציב שירות המדינה הן פסולות ונגועות במשוא
12 פנים. המל"ל הסתמך על המלצת מנהלת הסניף ולא פנה למנהלה הישיר של
13 התובעת. זאת, למרות שלטענת התובעת במהלך שימוע, היחס של מנהלת הסניף
14 כלפיה השתנה מטעמים בלתי ענייניים. טענת מנהלת הסניף לפיה ניתן לגייס
15 עובד אחר במקום התובעת וכי לא קיימת נחיצות יוצאת דופן להמשך העסקתה,
16 אינה ברורה, שכן לכל עובד ניתן למצוא מחליף.
17 המל"ל התייחס בחוסר תום לב לאירועים משמעותיים מהעבר הרחוק ולאירוע
18 משנת 2009, זאת על מנת להשמיץ את התובעת ולהכשיר את הקרקע להמלצה
19 שלא להמשיך ולהעסיקה. בחמש השנים האחרונות לא היו לתובעת אירועי
20 משמעת והיא זכתה לשבחים ולמדליה על הישגיה המקצועיים.
21 המל"ל טעה בקביעתו לפיה מצבה הכלכלי של התובעת אינו מצדיק את המשך
22 העסקתה. לתובעת חובות של מאות אלפי שקלים, היא מסייעת לבנותיה
23 ולחמותה ובפרט לבתה הנכה הסמוכה על שולחנה ויש לה הוצאות רבות בגין
24 נכותה של הבת.
25 המלצת המל"ל עצמה איננה סבירה. אין אסמכתא לפיה מר לאופר ניהל דיון עם
26 גורמים שונים לגבי המשך העסקתה של התובעת- כל אלה מונעים אפשרות
27 אמיתית לבקר את ההמלצה שניתנה על-ידי הנתבע והחלטת נציב שירות
28 המדינה שניתנה בעקבותיה.
29
- 30 27. החלטת נציב שירות המדינה אינה מפורטת ואינה מנומקת.
31



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 34400-02-14

1 החלטת הנתבעים בעניינה היא בגדר התנכלות אישית המלווה בחוסר תום-לב
2 שהתקבלה אך בשל כך שהתובעת הגישה תביעה לבית-הדין.

תמצית טענות המל"ל

3
4
5
6 29. בהתאם לחוק ולהלכה הפסוקה פרישת התובעת בגיל פרישת חובה בהתאם
7 לסעיף 4 לחוק גיל פרישה, אינה מהווה הפליה מחמת גיל. בבג"ץ 9134/12 **גביש**
8 **ואח' נ' הכנסת ואח'** (ניתן ביום 21.04.2016) נדחתה העתירה לביטול סעיף 4
9 לחוק גיל פרישה ונפסק כי סעיף זה אינו פסול מבחינה חוקתית ועל כן יוותר על
10 כנו. המצב המשפטי ערב פסיקת בג"ץ היה זהה, ונפסק כי כל עוד חוק גיל פרישה
11 לא שונה, ניתן לחייב עובד לפרוש בגיל פרישת החובה, דהיינו בגיל 67.

12
13 30. בקשת התובעת להארכת השירות נשקלה בתום לב, תוך התייחסות למכלול
14 השיקולים הענייניים, הן השיקולים הארגוניים והן השיקולים האישיים.
15 במהלך שנת 2013, המל"ל ערך 15 שימועים לעובדים שביקשו הארכת שירות
16 לאחר גיל הפרישה החוקי, מתוכם ל-6 עובדים ניתנו המלצות חיוביות להמשך
17 העסקה.

18
19 31. לתובעת נערך שימוע כדין בטרם קבלת ההחלטה בעניינה. לאחר שנשמעו טענות
20 התובעת ולאחר שנשקלו מכלול השיקולים הרלוונטיים בעניינה לרבות שיקולים
21 ארגוניים ומערכתיים, התקבלה החלטת המל"ל שלא להאריך את עבודתה.
22 אין ממש בטענות התובעת בדבר שיקולים פסולים ו/או משוא פנים. המל"ל עורך
23 בירורים עם מנהלי הסניפים בנוגע לבקשות להארכות שירות של עובדים לאחר
24 גיל הפרישה החוקי, שכן מנהל הסניף הוא הסמכות המקצועית הבכירה בסניף
25 האמונה על רמת השירות לציבור ויש להתחשב בה בעת גיבוש המלצת הנתבע
26 לנציב שירות המדינה. הנתבע שוקל בהחלטתו הן שיקולים ארגוניים והן
27 שיקולים אישיים בטרם גיבוש המלצתו כאשר השימוע בטרם מתן ההחלטה
28 מתבצע אצל בעל התפקיד הבכיר ביותר במנהל משאבי אנוש- הסמנכ"ל
29 למשאבי אנוש. כך פעל המל"ל גם בעניינה של התובעת.
30 לתובעת עבר משמעותי עשיר, הכולל תלונות בגין התנהגות בלתי הולמת כלפי
31 חבריה לעבודה וכלפי קהל המבוטחים.





בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 34400-02-14

- 1 התובעת הודתה כי יחסיה עם מנהלת הסניף הנוכחית ידעו עליות ומורדות וכי
2 היו לה יחסי עבודה לא תקינים עם מנהלה הקודם ז"ל. עבר משמעתי זה הינו
3 רלוונטי להחלטה בעניינה של התובעת, ובפרט לנוכח העובדה שהתובעת לא
4 הביעה חרטה על מעשיה ואף הצהירה, במהלך השימוע, כי אינה כל פסול
5 במעשיה.
- 6 התובעת לא הגישה למל"ל אסמכתאות לטענותיה בדבר הנסמכים על שולחנה
7 אף שהתבקשה לעשות כן. מכל מקום, מצב כלכלי כזה או אחר אינו מחייב את
8 הארכת תקופת השירות. מבדיקות שערך המל"ל עולה שבהתחשב בפנסיה
9 שתקבל התובעת, קצבת הזקנה ומכלול הזכויות המגיעות לה בגין סיום עבודתה,
10 התובעת תוכל לעמוד בהתחייבויותיה הכספיות.
- 11
- 12 32. הנתבע הפעיל שיקול דעת בתום לב ובהגינות ובדק לעומק את כל טענות
13 התובעת, לרבות המסמכים והנתונים שנמסרו בשימוע ולאחריו, ורק לאחר
14 השלמת הבדיקה הגיש המלצה מפורטת לנציב שירות המדינה.
- 15
- 16 33. החלטת נציב שירות המדינה לפיה נדחתה בקשת התובעת להארכת שירות מעבר
17 לגיל פרישת חובה ניתנה במסגרת סמכותו ובהתאם לדין.
- 18
- 19 34. המל"ל פעל בהתאם לחובות המוגברות החלות עליו. המקרה דן אינו המקרה
20 החריג המצדיק מתן סעד של אכיפה הניתן רק במקרי קצה. לנוכח העובדה כי
21 התובעת סיימה את עבודתה בנתבע בהגיעה לגיל פרישת חובה כחוק, אין
22 המדובר בהפרה של חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. כך גם אין המדובר בהפרת
23 חובה חקוקה ו/או גרם הפרת חוזה וטענות התובעת דינן להידחות. עוד יש
24 לדחות את תביעת התובעת לפיצוי בגין נזק ממוני ונזק מיוחד.
- 25
- 26 **טענות המדינה**
- 27
- 28 35. סיום עבודת התובעת בגיל פרישת החובה אינו מהווה הפליה מחמת גיל. בבג"ץ
29 גביש קבע בית-המשפט העליון כי פרישה כפויה פוגעת, אומנם, בשוויון, אך היא
30 נעשית למטרה ראויה ועומדת בדרישות החוקתיות ולפיכך, סעיף 4 לחוק גיל
31 פרישה נותר על כנו.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 34400-02-14

- 1 אין כל רבותא, אפוא, בטענת התובעת כי על המעסיק הנטל להראות שאין הוא
2 מפלה את העובד שעליו הוא כופה פרישה בהגיעו לגיל פרישת החובה.
3
- 4 .36 בשירות המדינה קיים מנגנון ספציפי להבניית שיקול הדעת של הנציבות לאישור
5 בקשות להארכת שירות מעבר לגיל פרישה. התובעת תוקפת את המנגנון הזה
6 בשלל טענות ובמרכזן הטענה כי הכלל הוא שיש להאריך את השירות והשנייה
7 היא כי היה על הנציבות לבצע בדיקה עצמאית ולא להסתמך על עמדת המעסיק.
8 המנגנון הקיים בשירות המדינה אושר בבג"ץ גביש ובפסק-דינו של בית-הדין
9 הארצי בעניין וינברגר ונקבע כי הוא מתיישב עם הכללים שהותוו בפסק-הדין.
10 לפיכך, טענות התובעת היוצאות כנגד המנגנון משוללות יסוד.
11
- 12 .37 גם טענת התובעת בדבר חובתה של הנציבות לבצע בדיקה עצמאית במנותק
13 מהבדיקה שביצע המל"ל, דינה להידחות. הנציבות אינה "מפקחת" על המל"ל.
14 סמכותה בנוגע להארכת שירות היא לאשר בקשות להארכת שירות, המוגשות
15 לנציבות, בהתבסס על טענות המועלות בפניה ועל עמדת המעסיק הרלוונטי.
16 הנציבות שהינה רשות מנהלית פועלת על בסיס החומר שהוצג בפניה. במקרה
17 דן, עמדת המל"ל שהוצגה בפני הנציבות הייתה כה מפורטת ומנומקת שלא היה
18 צורך לחזור על הנימוקים והחלטת נציב שירות המדינה לדחות את הבקשה
19 סבירה ומבוססת על אותם נימוקים עצמם, ובמיוחד שהמעסיק עצמו- המל"ל-
20 לא ראה צורך מערכתי המצדיק את הארכת השירות.
21 כבר נפסק כי אין כל מניעה לרשות מנהלית להסתמך על עמדתה של רשות אחרת
22 בקבלת החלטה מסוימת, ולפיכך בדין הסתמכה הנציבות על עמדתו המנומקת
23 של המל"ל.
24
- 25 .38 לא למותר לציין, כי התובעת לא ראתה לנכון להעלות בפני נציב שירות המדינה
26 השגות כלשהן לגבי עמדת המל"ל אשר העתק ממנה נשלח אל בא-כוחה. טענות
27 התובעת כנגד המל"ל הועלו בשלב מאוחר, במסגרת ההליך דן, וממילא אין בהן
28 ממש.
29

דיון והכרעה

המסגרת הנורמטיבית וחוקיותו של חוק גיל פרישה



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 34400-02-14

39. הסמכות להאריך את שירותו של עובד המל"ל קבועה בחוק הגמלאות החל על עובדי המל"ל בשינויים המחויבים וזאת מכוח סעיף 105 לחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 (להלן - חוק הגמלאות).
סעיף 18(א) לחוק הגמלאות קובע:
- "עובד ששירת 10 שנים לפחות, רשאי נציב השירות להחליט על יציאתו לקצבה אם הגיע עובד לגיל 60 והוא חייב לעשות כן בתום החודש שבו הגיע העובד לגיל פרישת חובה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004 (סעיף זה - גיל פרישת חובה); אולם נציב השירות רשאי, באישור ועדת השירות ובהסכמת העובד, להרשות את המשך העסקתו של עובד מעבר לגיל פרישת חובה לתקופה שלא תעלה על התקופה שתקבע, אם הוכח להנחת דעתה של ועדת השירות שהעובד מסוגל להמשיך בעבודה במשרתו".
40. בסעיף 1 לתקנות שירות המדינה (גמלאות) (המשך העסקתו של עובד מעבר לגיל הפרישה), התשכ"ט-1969 (להלן - תקנות המשך העסקתו של עובד מעבר לגיל הפרישה) נקבעו תנאים מצטברים בהתקיימם רשאי נציב שירות המדינה (להלן - הנציב) להורות, באישור ועדת השירות, על הארכת השירות מעבר לגיל הפרישה וכדלקמן:
- "(1) הוגשה בקשה לכך לנציב השירות על-ידי המנהל הכללי של המשרד המעסיק את העובד (להלן: המנהל הכללי), או על-ידי העובד באמצעות המנהל הכללי, לא יאוחר משישה חודשים לפני שהעובד הגיע לגיל 65; נציב השירות או מי שהוא הסמיך לכך רשאי להתיר קבלת בקשה אף אם הוגשה לאחר המועד האמור, אך לפני שהגיע עובד לגיל הפרישה, אם שוכנע שהבקשה הוגשה באיחור מטעמים סבירים וכי מן הצדק לעשות כן.
- (2) אם הוגשה הבקשה על-ידי המנהל הכללי - צורפה אליה הסכמת העובד בכתב להמשך העסקתו.
- (3) לבקשה צורף אישור המנהל הכללי לפיו העובד מסוגל להמשיך ולמלא את תפקידו.
- (4) נציב השירות שוכנע שקיים צורך בהמשך מילוי המשרה בה מועסק העובד.
- (5) העובד נבדק בדיקה רפואית על-ידי ועדת רופאים שהוסמכה לקבוע את כושרם הבריאותי של עובדים להמשיך בעבודה בשירות המדינה, והוא נמצא כשיר להמשיך לכהן במשרתו".
41. בפסק-הדין ע"ע (ארצי) 209/10 וינברגר נ' אוניברסיטת בר אילן (ניתן ביום 6.12.2012) (להלן - עניין וינברגר) נקבע כי עובד שהגיע לגיל 67 רשאי להעלות בפני מעסיקו את רצונו להמשיך בעבודתו לאחר גיל הפרישה ובמקרה כזה, קמה חובה על המעסיק לשקול את בקשת העובד ואת מכלול השיקולים הרלוונטיים בעניינו וכדלקמן:
- "כנגד זכות העובד לבקש את המשך קשר העבודה, קמה חובה על המעסיק להפעיל שיקול דעת ראוי ופרטני במענה לבקשה זו.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 34400-02-14

1 חובה זו נובעת מחובות תום הלב וההגינות שחב בהן מעסיק כלפי עובדיו,
 2 בשילוב האיסור החוקתי והחוקי על הפליה מטעמי גיל. שילוב זה מחייב
 3 לטעמנו את המעסיק להקשיב בנפש חפצה, ולשקול בתום לב, בקשה עניינית
 4 של עובד להארכת תקופת עבודתו (והשוו למצב החוקי באנגליה המחייב זאת
 5 - סעיף 52 לעיל - בתקנות מפורטות הקובעות מנגנון מסודר, לרבות חובת
 6 פגישה ואפשרות ערר).

7
 8 אין משמעות הדבר כי המעסיק מחויב להיענות לבקשה, אלא רק לשקלה
 9 בכובד ראש בהתחשב בכלל הנסיבות הרלבנטיות. בין יתר השיקולים ניתן
 10 למנות **שיקולים הנוגעים לנסיבותיו האישיות של העובד**, לרבות מספר שנות
 11 עבודתו במקום העבודה, היקף זכאותו לגמלה ומצבו הכלכלי והמשפחתי. סוג
 12 נוסף של שיקולים עניינים **תרומתו של העובד למקום העבודה**, לרבות אופי
 13 התפקיד המבוצע על-ידו, מידת הצלחתו בביצועו, האם יש חשש אובייקטיבי
 14 שכישרו פחתו עם הגיל (עם מתן אפשרות לבדיקת תפקוד אינדיבידואלית
 15 במידת הצורך), האם יש אפשרות להעבירו לתפקיד אחר וכיו"ב.

16 סוג נוסף של שיקולים- ואין בכך רשימה סגורה- הינו **שיקולים מערכתיים של**
 17 **מקום העבודה** דוגמת צרכיו האובייקטיביים של מקום העבודה פנימה
 18 ובתחרות מול מעסיקים אחרים באותו תחום, קשיים כלכליים, עובדים
 19 הממתינים לקידום ועוד. על המעסיק יהא לקחת בחשבון גם **שיקולים**
 20 **פנסיוניים, הנוגעים להסדרי הפנסיה הנוהגים במקום העבודה**. בהקשר זה
 21 נציין כי לכאורה הן לפי התקנון האחיד והן לפי תקנוני קרנות הפנסיה
 22 החדשות- קיימת אפשרות לדחיית היציאה לגמלאות מעבר לגיל הפרישה,
 23 ובכך להביא להגדלת הקצבה (ובלבד שאין חריגה מהתקרה; ראו בקשר לכך
 24 למשל את סעיף 14 לתקנון האחיד, וכן במסמך "דחיית גיל הפרישה לנשים-
 25 נתוני רקע והשלכות", מרכז המחקר והמידע של הכנסת (מרץ 2011)).

26
 27 בנוסף, ראוי לשקול אם קיימת אפשרות להמשך העסקתו של העובד בדרך
 28 אחרת, דוגמת הפחתת משרתו למשרה חלקית או היעזרות בו כיועץ חיצוני
 29 (והשוו, בעניין השיקולים הרלבנטיים ובשינויים המחויבים, לעניין זוזל;
 30 באותו עניין אומנם נפסל מנגנון דומה של הגשת בקשה מצד העובד לצורך
 31 הארכת שירותו, אך זאת כאשר דובר על פרישה כפויה 10 שנים טרם גיל
 32 הפרישה המקובל).

33
 34 המעסיק יהא רשאי לשקול גם **השלכות רוחב**, ככל שישנם עובדים נוספים
 35 שהגישו בקשות דומות, נוכח עקרון השוויון (והשוו- לגבי חובת קופות החולים
 36 להפעיל שיקול דעת למתן שירותי בריאות מעבר לסל הבריאות- לע"ע (ארצי)
 37 205/08 **שירותי בריאות כללית - טיירו ז"ל**, מיום 9.11.2009; ע"ע (ארצי)
 38 575/09 **מכבי שירותי בריאות - דהאן ז"ל**, מיום 6.01.2011).

39
 40 ייתכן והמעסיק יהא מחויב גם למשא ומתן או היוועצות עם נציגות העובדים
 41 בקשר לכך, הכול בתלות במאפייניו של אותו מקום עבודה ובהסדרים
 42 הקיבוציים הנהוגים בו. מובן כי המעסיק יהא מחויב להפעיל קריטריונים
 43 אחידים ושוויוניים, בהתחשב בין היתר באופיו של מקום העבודה, וליישם
 44 בתלות בנסיבותיו הספציפיות של כל עובד" (ההדגשות במקור- ראו בסעיפים
 45 65-68 לפסק-הדין).

47 לטענת התובעת, החלטת הנציב להוציאה לגמלאות מחמת גילה בלבד פוגעת .42

48 בכבודה ומנוגדת לחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, ומהווה סיבה מפלה הנוגדת



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 34400-02-14

את תקנת הציבור את חובות תום הלב וכן את חוק שוויון הזדמנויות בעבודה,
התשמ"ח-1988 (להלן- חוק שוויון הזדמנויות בעבודה).
שאלת חוקתיותו וחוקיותו של סעיף 4 לחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004 (להלן-
חוק גיל פרישה), הוכרעה על ידי בית המשפט העליון בבג"ץ 9134/12 גביש ואח'
נ' הכנסת ואח' ביום 21.04.2016 (להלן- בג"ץ גביש) במהלך ניהולו של תיק זה
[ולאחר מתן ההחלטה בהליך הזמני- א.ר.]. סעיף זה לחוק גיל פרישה קובע:

"גיל פרישת חובה

הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו, הוא גיל 67
לגבר ולאישה (בחוק זה- גיל פרישת חובה)".

בית המשפט העליון בבג"ץ גביש קבע כי ההסדר הקבוע בסעיף 4 לחוק גיל
פרישה ולפיו עומדת למעסיק האפשרות לחייב עובד לפרוש מפאת גילו- הינו
הסדר חוקתי ואין לפסול אותו וכדלקמן:

"לנוכח האמור לעיל, נקודת המוצא להמשך דיונו היא כי נפגעת זכות
חוקתית, היא הזכות לשוויון הנגזרת מהזכות החוקתית לכבוד האדם. אולם,
אקדים ואומר כי המסקנה אליה הגעתי היא, כי הפגיעה עומדת בדרישות
פסקת ההגבלה ועל כן אין מקום לביטולה של הוראת החוק העומדת
לבחינתנו"².

פסק הדין התקבל על דעת כל חברי ההרכב. לאור האמור, וכל עוד חוק גיל
פרישה נותר על כנו מעסיק רשאי לסיים את העסקתו של עובד מחמת הגיעו לגיל
פרישת החובה וכך גם בעניינה של התובעת. אין ממש, אפוא, בטענת התובעת כי
על המעסיק הנטל להראות שאין הוא מפלה את העובד שעליו הוא כופה פרישה
מחמת גיל, מהטעם הפשוט כי פעולה זו נעשית על פי חוק שעמד במבחן
החוקתיות.

43. באמור לא סגי. לצד הקביעה לפיה חוק גיל פרישה הינו חוקתי, הכיר בית
המשפט העליון בבג"ץ גביש בזכותו של עובד העומד בפני פרישה לבקש
ממעסיקו להמשיך ולעבוד גם לאחר הגיעו לגיל הפרישה, כשבמקרה כזה על
המעסיק לשקול בכובד ראש את הבקשה. בכך אישר בית המשפט העליון את
הפרשנות שנתן בית הדין הארצי לסעיף 4 לחוק גיל פרישה בפסק הדין בעניין
וינברגר, וכלהלן:

"בבחינת למעלה מן הצורך אוסיף, כי פרשנותו של סעיף 4 לחוק גיל פרישה
משליכה גם היא על חוקתיותו. כאמור לעיל, קריאתם של סעיפים 4 ו-10 לחוק

² ראו בג"ץ גביש, סעיף 34 לפסק-דינה של כב' הנשיאה, השופטת נאור.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 34400-02-14

- 1 גיל פרישה יחד הובילה את בית-הדין הארצי בעניין וינברגר למסקנה, כי חוק
 2 גיל פרישה מקנה לעובד זכות לבקש ממעסיקו להמשיך ולעבוד גם לאחר הגיעו
 3 לגיל פרישת החובה, וכנגד זכות זו מוטלת חובה על המעסיק לבחון את הבקשה
 4 באופן ענייני ועל בסיס אינדיבידואלי. בית-הדין הוסיף וקבע כי אין משמעות
 5 הדבר כי המעסיק חייב להיענות לבקשת העובד, אלא כי עליו לשקלה בכובד
 6 ראש, בהתחשב בכלל הנסיבות הרלבנטיות. גישתו זו של בית-הדין נותנת
 7 לדעתי ביטוי לצורך בגמישות בפרישה ו"מרככת" את המודל הקולקטיבי של
 8 הפרישה הכפויה, מבלי לבטלו לחלוטין. היא מוסיפה לאיזון בין צרכיהם של
 9 "שחקנים" שונים בשוק העבודה ומתיישבת עם מנגנון הפרישה הקיים
 10 בשירות המדינה, המאפשר להאריך את שירותו של עובד מעבר לגיל הפרישה
 11 במקרים מסוימים (סעיף 18(א) לחוק שירות המדינה (גמלאות); תקנות
 12 שירות המדינה (גמלאות); הוראות סעיף 82.54 לתקשי"ר; הנחיית נציב מס'
 13 8.3 מיום 21.12.2014; עיינו גם נציבות שירות המדינה, המטה ליישום
 14 הרפורמה אגף תורה וניהול ידע "מסמך מדיניות בנושא הארכת שירות מעבר
 15 לגיל פרישה (דצמבר 2014)
- 16 <http://www.csc.gov.il/Units/Reform/RetirementDoc/index.html#1/z>
 17 ממילא, המדינה עצמה לא התנגדה לקביעה שלפיה על המעסיק לבחון את
 18 המשך העסקתו של עובד באופן פרטני אם הלה ביקש זאת, בכפוף לכך שהדבר
 19 לא יחייב את המעסיק להיענות לבקשה³. (ההדגשה שלי – א.ר.).
 20
- 21 דברים אלו של בית המשפט העליון מהווים משום גושפנקא להנחיות הנציב
 22 שהותקנו בעקבו פסק-הדין בעניין וינברגר והנוגעות להארכת השירות וכן
 23 הוראות התקשי"ר בנושא זה. לפיכך, כל טענות התובעת הנוגעות לאי חוקיותן
 24 של הוראות אלה- דינן להידחות.
 25
- 26 הנחיית הנציב מס' 8.1 מיום 13.02.2013 (להלן- הנחיה 8.1), אשר פורסמה .44
 27 בעקבות פסק-הדין בעניין וינברגר, קובעת שיש לבחון אפשרות להארכת שירות
 28 של עובד מסיבות אישיות מיוחדות כגון: קשיים כלכליים, נסיבות משפחתיות
 29 וכד', ובלבד שקיימים גם שיקולים ניהוליים להצדקת הארכת השירות כמפורט
 30 בפסקה 82.546 לתקשי"ר.
 31
- 32 בפסקה 82.546 לתקשי"ר נקבע כי בהתאם להחלטת ועדת שירות מיום .45
 33 27.03.2012 מוסמך הנציב להרשות את המשך העסקתו של עובד מעבר לגיל
 34 פרישת החובה במקרים מסוימים המפורטים בפסקה שעיקרם נחיצות העובד
 35 ובכלל זה: עובד במקצוע במחסור או עובד בעל מומחיות ייחודית; רופא באחד
 36 מהמקצועות שהוגדרו כמקצועות במצוקה במשרד הבריאות; עובד שמונה
 37 למשרה שתקופת הכהונה בה קצובה בזמן ובמהלך תקופת הכהונה הגיע לגיל

³ ראו בג"ץ גביש, סעיף 59 לפסק-דינה של כב' הנשיאה, השופטת נאור.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 34400-02-14

- 1 פרישת חובה; עובד שמונה לתפקיד חיוני בגיל הסמוך לגיל פרישת חובה וקיימת
 2 חיוניות בהמשך העסקתו מעבר לגיל הפרישה; בנסיבות מיוחדות בהן לא נבחר
 3 ו/או נקלט מחליף או לצרכי חפיפה; בהתקיים נחיצות של העובד בביצוע
 4 תהליכים של רפורמה, רה ארגון, שדרוג טכנולוגי מערכתי או סגירת יחידה;
 5 בנסיבות שאינן מפורטות לעיל, הנציב רשאי לאשר הארכת שירות חד פעמית
 6 למשך שלושה חודשים.
- 7
- 8 בהתאם להנחיה 8.1 בדבר הארכת שירות מעבר לגיל פרישת חובה מסיבות .46
 9 אישיות על עובד המבקש הארכת שירות מעבר לגיל הפרישה החוקי מסיבות
 10 אישיות להגיש את בקשתו לאחראי במשרד לפחות חצי שנה טרם פרישתו
 11 המתוכננת, אשר יחוה את דעתו למקרה וייתיחס, בין היתר, לנושאים הבאים:
- 12 א. עמדת המשרד באשר לבקשה להארכת השירות;
 13 ב. משך שנות שירות העובד במשרה בשירות המדינה;
 14 ג. מצב בריאותו של העובד ואישור רפואי להמשך העסקתו;
 15 ד. נסיבותיהם של יתר עובדי המשרד/יחידה, לפי העניין, אשר להארכת
 16 השירות השפעה עליהם, לרבות ציפיות עובדים אחרים לקידום
 17 בעקבות פרישת העובד;
 18 ה. הערכות עובד, לרבות חוות דעת עדכנית לעניין תפקודו של העובד;
 19 ו. פירוט זכויות העובד לעת פרישתו.
 20 ז. קיומם של שיקולים ניהוליים/ארגוניים או אחרים להארכת השירות
 21 המבוקשת;
 22 ח. יכולת תקציבית של המשרד באשר להמשך העסקה;
 23 ט. התייחסות מוחלטת לכל הנדרש, לבקשת העובד".
- 24
- 25 עוד נקבע בהנחיה 8.1 כי הבקשה תוגש על-ידי מנכ"ל המשרד בצירוף טופס
 26 בקשה להארכת שירות לאחר גיל 67 והנציבות תבחן את בקשת העובד בהתחשב
 27 בשיקולים המפורטים לעיל ובכפוף להוראות החוק והתקשי"ר. במקרה שבו
 28 יחליט הנציב כי קיימת הצדקה להארכת השירות יביא את הבקשה לאישור
 29 ועדת השירות כנדרש בחוק.
- 30
- 31 **המלצת המל"ל בעניינה של התובעת**
- 32
- 33 בהתאם לחוק גיל פרישה, תקנות המשך העסקתו של עובד מעבר לגיל הפרישה .47
 34 והנחיות נציב שירות המדינה, הכלל הוא שעובד המל"ל המגיע לגיל 67 שהינו
 35 גיל הפרישה החוקי- יפרוש מעבודתו. לפיכך, עובד המבקש להמשיך ולעבוד
 36 לאחר גיל 67 הוא החריג לכלל וההחלטה בעניינו תבחן על בסיס שיקולים



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 34400-02-14

- 1 מערכתיים וניהוליים ועל בסיס נסיבותיו האישיות, שיש בהן כדי להצדיק את
2 הארכת השירות.
- 3
- 4 48. בענייננו, מיד לאחר שהתובעת הודיעה שלא ניתן לסיים את העסקתה בגיל 67,
5 הפנה המל"ל את התובעת ובא כוחה להוראות נציבות שירות המדינה, לצורך
6 הגשת בקשה להארכת שירות ולהליך בחינת הבקשה.
7 ואכן, התובעת הגישה בקשה להארכת השירות מתבססת על שני נימוקים:
8 תרומתה למערכת ונסיבותיה האישיות והכלכליות.
9 בקשת התובעת ונימוקה נבחנו בכובד ראש, לרבות נסיבותיה האישיות
10 וטענותיה בדבר קשייה הכלכליים⁴.
- 11
- 12 לנוכח העובדה שהעסקת העובד לאחר גיל הפרישה החוקי מהווה חריג לכלל,
13 איננו מוצאים פסול בכך, שכאשר המל"ל שקל את בקשת התובעת הוא התייחס,
14 בין היתר, גם לכלל הנתונים המצויים בתיק האישי של התובעת לרבות אירועי
15 משמעת ובכלל זה ההליך שהתנהל כנגד התובעת בבית-הדין למשמעת ואשר
16 הסתיים בשנת 2010. אין המדובר בכפל ענישה, כפי שנטען על-ידי התובעת, אלא
17 בהערכת תפקודה במהלך תקופת עבודתה ולנוכח הדפוס החוזר בהתנהלותה.
18 מר לאופר העיד על הרלוונטיות של סוגיה זו להחלטה בבקשה להארכת השירות,
19 כדלקמן:
- 20 *י"ש. ביחס לקריטריון העניין הארגוני- אם אני מבין אותך נכון, אתה כולל*
21 *בקטע הארגוני גם את העניין המשמעותי נכון?*
22 *ת. אני כולל את כל התנהגותה של העובדת לאורך זמן, כולל המשמעותי,*
23 *אם יש משמעותי.*
24 *ש. זה יכול לכלול עניינים משמעותיים מלפני עשרים שנה?*
25 *ת. אני מתפלא על שאלתך, כי במהלך השימוע שהיה במשרדי, בו ביקשתי*
26 *להציג בפניך את כל העבר המשמעותי שלה, אמרת לי שבנציבות נוהגים*
27 *לספור שבע שנים, אז בוא נסתכל רק על שבע השנים האחרונות, ואז*
28 *דיברנו על הנושא של בית-הדין המשמעותי משנת 2010. גם בשבע*
29 *השנים האחרונות היו אירועים משמעותיים. מעבר לכך אני סבור*
30 *שאפשר לקחת בחשבון גם אירועים משמעותיים מתקופה שלפני שבע*
31 *השנים האחרונות, אם המדובר בדפוס שחוזר על עצמו⁵.*
32
- 33 הדברים רלוונטיים בבחינת קל וחומר, שעה שהתובעת אינה מביעה חרטה על
34 העבירות שביצעה ואשר בגינן נגזר דינה בשנת 2010, אלא שבה ואומרת כי

⁴ נספח ז' לכתב התביעה.
⁵ עמ' 39 ש' 14-5 לפרוטוקול.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 34400-02-14

1 הייתה מבצעת את אותם מעשים בשנית⁶ עובדה שבוודאי משליכה על צפי
2 תפקודה בעבודתה בהמשך הדרך.
3 עוד מקובלת עלינו עמדת המל"ל, לפיה הכתובת לבירור הצורך בהמשך עבודתו
4 של העובד היא מנהל הסניף שהינו הסמכות הבכירה בסניף וכי המל"ל אינו
5 מחויב לפנות לממונה הישיר של התובעת, מר פרל. גם התובעת לא הצביעה על
6 מקור נורמטיבי הקובע כך⁷. לא הוכח בפנינו, ולו בראשית ראייה, כי חוות הדעת
7 שנתנה מנהלת הסניף לגבי התובעת ניתנה משיקולים זרים. טענת התובעת
8 במהלך השימוע, לפיה דעתה של מנהלת הסניף עליה "התהפכה" לפני 3-4 שנים,
9 בשל קשריה החבריים עם מר אריה אראל, נטענה בעלמא. יתר על כן, מהמלצת
10 המל"ל⁸ עולה כי מנהלת הסניף ציינה את מקצועיותה של התובעת וכן את
11 הישגיה הגבוהים בתחום הגבייה, עובדה המחלישה את טענתה בדבר התנכלות
12 אשר בכל מקרה לא הוכחה. גם בעדותו של מר פרל אין כדי לשפוך אור על טיב
13 היחסים בין השתיים, באשר על אותו אירוע מכונן ביחסים ביניהן, למד מר פרל
14 מפי התובעת והוא לא נכח בזמן התרחשותו.
15 בעובדה שמנהלת הסניף ציינה כי ניתן יהיה לגייס תחת התובעת עובד אחר
16 שילמד את העבודה, אין כדי ללמד על משוא פנים או נטייה לרעת התובעת,
17 באשר דברים אלה נאמרו בכדי לבחון את שאלת נחיצות המשך העסקתה של
18 התובעת מבחינת המל"ל, שיקול שהינו רלוונטי בהתאם להנחיה 8.1.
19
20 49. באשר למצבה הכלכלי של התובעת.
21 מבדיקת המל"ל עלה כי התובעת תוכל לעמוד בהתחייבויותיה הכלכליות, לאחר
22 פרישתה, בהתחשב בגובה הפנסיה, קצבת הזקנה ויתר הסכומים שתקבל בגין
23 סיום העבודה. במועד מתן ההמלצה הוצגו בפני המל"ל התחייבויותיה של
24 התובעת לפיהן עומדים חובותיה על 362 אש"ח לערך. אל מול התחייבויות אלה
25 הוצגו נכסיה (הזמינים והלא זמינים) של התובעת בשווי של 2.8 מיליון ₪
26 בקירוב. וזאת מבלי להתחשב בסכומים שהתובעת צפויה לקבל עם סיום
27 העסקתה בשווי למעלה מ-300 אש"ח¹⁰ (טענה שלא נסתרה- א.ר.).

⁶ פרוטוקול השימוע מיום 10.10.2013. נספח ה' לכתב התביעה; עמ' 23 ש' 15-27 לפרוטוקול.

⁷ ראו גם עדותו של מר פרל, בעמ' 20 ש' 22-28 לפרוטוקול.

⁸ נספח ז' לכתב התביעה.

⁹ עמ' 15 ש' 5-9 לפרוטוקול.

¹⁰ נספח 8 לכתב ההגנה.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 34400-02-14

1 התובעת לא הציגה למל"ל אסמכתאות על תמיכתה בבתה הגרושה או בנכדיה
 2 ומהמסמכים שהגישה אז עלה כי בעלה עבד והשתכר מעל לשכר הממוצע במשק,
 3 בניגוד לטענותיה.
 4 המסמכים שהגישה התובעת והמעידים על מצבה הפיננסי ובכללם מכתב רו"ח
 5 מטעמה מיום 21.10.2013,¹¹ המסכם את מצבה הכלכלי, תואמים את הסכומים
 6 הנ"ל ומתיישבים עם האמור בהמלצת המל"ל. התובעת העידה כי לאחר
 7 פרישתה, פרש גם בעלה מעבודתו וכי הפנסיה המשתלמת לו עומדת על 1,500 ₪
 8 בלבד וכ-2,000 ₪ קצבת זקנה, ולא 5,000 ₪ כפי שצפוי היה לקבל בהתאם
 9 למסמכים. בנוסף, בתה הצעירה חלתה והיא נאלצת להוציא כספים רבים עקב
 10 מחלתה¹². גם טענות אלה לא גובו במסמכים. בסיכומיה, שבה התובעת וטוענת
 11 להוצאות נוספות שהיו לה ולא עמדו בפני המל"ל במועד מתן ההמלצה, ובהם-
 12 תמיכה כלכלית בחמותה ז"ל אשר חלתה במחלה קשה ונזקקה למטפלת,
 13 ששכרה שולם על ידה וכן הוצאות רבות להן היא נדרשת בשל נכות בתה. אף
 14 טענות אלה נטענו בעלמא ומבלי שהובאה כל ראיה לתמוך בהן.
 15 למותר לציין, כי המל"ל נדרש להחליט בהתאם למצבה הכלכלי של התובעת כפי
 16 שהיה במועד מתן ההמלצה ואירועים שאירעו לאחר מכן לא יכולים להוות חלק
 17 משיקוליו. מכל מקום, הנטל להוכיח כי המל"ל שגה בהערכת מצבה הכלכלי
 18 מוטל על התובעת, ולא זו בלבד שהיא לא צלחה להרימו, אלא היא אף התכחשה
 19 בעדותה להצהרה הפיננסית היחידה שהגישה מטעמה, וכדלקמן:

20 "ש. את מבינה שאנו דנים היום לגבי 10/13?
 21 ת. אני חושבת, זו היתה התביעה.
 22 ש. זה הרואה חשבון שלך הכין?
 23 ת. אני מבינה, הפוליסות היו שגויות עובדה שיש לו (לבעלה- א.ר.) רק
 24 פנסיה בגובה 1,500 ₪.
 25 ש. לפי מה שכתבת פה, לקחתי פירוט העמודה שהרואה חשבון כתב של
 26 הנכסים שלכם והגעתי לשני מליון שמונה מאות אלף?
 27 ת. זה לא נכון, זה שטויות"¹³.

29 יודגש, כי בתום הליך השימוע שקוים לתובעת בטרם מתן ההחלטה בבקשה
 30 להארכת שירותה התבקשה התובעת לצרף מסמכים הנוגעים למצבה הכלכלי.
 31 התובעת רשאת הייתה לצרף מסמכים המעידים על תמיכתה בבתה הגרושה

¹¹ נספח ו'2 לכתב התביעה.

¹² עמ' 29 ש' 6-16 וכן ש' 24-30; עמ' 30 ש' 1-7; עמ' 31 ש' 8-18 לפרוטוקול.

¹³ עמ' 32 ש' 19-25 לפרוטוקול.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 34400-02-14

- 1 ובנכדיה או בבתה הנכה, אך היא לא עשתה כן ובנסיבות אלה אין לה להלין אלא
2 על עצמה¹⁴.
- 3
- 4 לאור האמור, ומשלא הוכח אחרת, אנו קובעים כי קביעות המל"ל בדבר מצבה
5 הכלכלי במועד מתן ההמלצה משקפות את מצב התובעת לאשורו, ולכן מקובלת
6 עלינו גם המסקנה אליה הגיע הנתבע ולפיה התובעת תוכל לעמוד
7 בהתחייבויותיה הכלכליות לאחר פרישתה.
- 8
- 9 50. לצד הנסיבות האישיות שקל המל"ל, כפי שמורה ההנחיה, שיקולים ארגוניים.
10 מעבר לשאלת הנחיצות שזכרה לעיל, נבחנה התנהגותה הכללית של התובעת
11 בעבודה. בהמלצת המל"ל נרשם כי התנהלותה הפכפכה הן ביחסה לעמיתה
12 לעבודה והן ביחסה למבוטחים. תמונה דומה עולה מעדותו של מר פרל אשר
13 העיד מטעם התובעת. מר פרל העיד כי בשנת 2000 הועברה התובעת לחדר משלה
14 מכיוון שהסתכסכה עם עמיתה; כי בחודש 10/2000 שקלו להפסיק את עבודתה
15 של התובעת כמזכירת ועדות; כי בחודש 12/01 התלוננה מנהלת התחום כי
16 התובעת לא מבצעת את הנחיותיה; כי בשנת 2003 התלוננה גב' ברוריה ששימשה
17 סגן מנהל תחום של גבייה מלא שכירים על התנהגותה והתבטאותה של
18 התובעת¹⁵.
- 19 במסגרת ההחלטה האם להמשיך להעסיק או לא את התובעת, רשאי המל"ל
20 להידרש לכלל תקופת העסקתה של התובעת ובפרט שמדובר בתקופה ארוכה.
21 עיון במסמך שהוכן לקראת קיום השימוע בבקשתה להארכת שירותה, מעלה כי
22 לאורך התקופה כולה היו תלונות על התנהגותה של התובעת¹⁶. לכך נוספת
23 העובדה כי התובעת אינה מצרה על המעשים עליהם נשפטה ואשר הודתה
24 בביצועם¹⁷, ולעדותה הייתה מבצעת אותם שוב ושוב.
- 25
- 26 51. עיון בהמלצה שנתן הנתבע בעניינה של התובעת באשר לבקשתה להמשיך ולעבוד
27 לאחר הגיעה לגיל הפרישה, מעלה כי ההמלצה ניתנה בהסתמך על עובדות שלא
28 הופרכו ואשר נתמכו בראיות שהוכחו בפני בית-דין זה.

¹⁴ ראו גם עדותו של מר לאופר, בעמ' 42 ש' 15-5 לפרוטוקול.

¹⁵ עמ' 18 ש' 32-7; עמ' 19 ש' 4-1 לפרוטוקול; וראו גם עדות התובעת בעמ' 26 ש' 31-18; עמ' 27 ש' 4-1 לפרוטוקול.

¹⁶ נספח 5 לכתב ההגנה.

¹⁷ נספח 6 לכתב ההגנה.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 34400-02-14

1 אומנם, חלק מהגורמים עמם שוחח מר לאופר בטרם מתן ההמלצה בעניינה של
 2 התובעת [למשל, סגניו- א.ר.] וכן מכתבים שקיבל הנוגעים לתובעת [מטעם
 3 מנהלת הסניף- א.ר.] לא היוו חלק מהתשתית הראייתית בתיק זה. עם זאת,
 4 המסקנות אליהן הגיעו אותם הגורמים משתקפות אף מעדות התובעת ומיתר
 5 הראיות שהוגשו, ומשכך לא מצאנו כי יש בהיעדרם כדי לפגום בהמלצה.
 6 הוכח כי השיקולים שעמדו בבסיס המלצת המל"ל הינם שיקולים רלוונטיים
 7 שרובם ככולם מתיישבים עם ההמלצה הסופית. טענות התובעות כאילו הנתבע
 8 הסתמך בהמלצתו על שיקולים שרירותיים דינן להידחות. מהראיות עולה באופן
 9 ברור שהמל"ל בחן את מלוא השיקולים הנדרשים בהתאם להנחיה 8.1 ולפסק-
 10 הדין בעניין וינברגר, ובכלל זה: נסיבותיה האישיות של התובעת, תרומתה
 11 למערכת וכן השיקולים המערכתיים של המל"ל. אכן, אין המדובר ברשימה
 12 סגורה ממנה ניתן ללמוד אילו נסיבות אישיות או אילו נסיבות ארגוניות
 13 ספציפיות יוליכו להחלטה זו או אחרת ומכאן שאין בהכרח ודאות אימתי
 14 תתקבל בקשה להארכת שירות ואימתי תדחה. ואולם, כך בדרך כלל כאשר
 15 עסקינן בהחלטות מנהליות, בהן מכלול הנסיבות הנוגעות למבקש או למבקשת
 16 נבחנות ולפיהן ניתנת ההחלטה. היטיב להסביר זאת מר לאופר בעדותו:

17 *ש"ש. אני אומר לך שיש בניסוח הזה, בעניין השיקול הספציפי הבריאותי*
 18 *אישי, משום חוסר מסגרות ובעצם מתן כרטיס לבן למוסד לביטוח*
 19 *לאומי, להחליט איך שהוא רוצה לגבי כל עובד, כיוון שבניסוח גלובאלי*
 20 *אני יכול להחליט אם להמשיך או לא להמשיך בכל מצב?*
 21 *ת. אתה אומר את זה. אני לא מסכים איתך, כי הסברתי בתחילת דבריי*
 22 *שיש נוהל מסודר של נציבות המדינה שאומרת למשרדים שאלה*
 23 *השיקולים שאנחנו יכולים לקחת בחשבון, והם משאירים למשרדים*
 24 *לבוא ולומר מה מתוך השיקולים האלה הם רוצים כדי להאריך שירות*
 25 *ומה מהשיקולים האלה הם יכולים כדי לא להאריך שירות. מדובר*
 26 *בשיקול דעת של המוסד" (ההדגשות שלי- א.ר.)¹⁸.*
 27

28 זוהי, אפוא, טבעה של החלטה של רשות מנהלית. במסגרת החלטתה משקללת
 29 הרשות מכלול של שיקולים ולכל אחד מהם ניתן משקל יחסי בהתאם לחשיבותו
 30 אל מול השיקולים האחרים. לא ניתן לצפות, אפוא, מה תהא ההחלטה במקרה
 31 של פלוני או אלמוני והדיון הוא בכל מקרה לגופו ובהתאם לנסיבותיו.
 32 העולה מהמקובץ הוא, שיש לדחות את טענת התובעת לפיה נפל פגם בהמלצה
 33 שניתנה בעניינה.
 34

¹⁸ עמ' 38 ש' 30-32, עמ' 39 ש' 1-4 לפרוטוקול.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 34400-02-14

האם נערך לתובעת שימוע כדין?

- 1
- 2
- 3 52. לטענת התובעת, לא נערך לה שימוע כדין, טרם קבלת ההחלטה בדבר סיום
- 4 עבודתה בגיל 67. לטענתה, לא נמסרו לה נימוקים המצדיקים את חיובה לפרוש
- 5 מהעבודה, ובכל מקרה השימוע נערך לאחר שכבר התקבלה החלטה בדבר
- 6 פרישתה, כך שאין המדובר בשימוע "אמיתי".
- 7
- 8 53. כאמור לעיל, בפסק-הדין בעניין וינברגר נקבע כי על המעסיק מוטלת חובה
- 9 לשקול את בקשתו של העובד להמשיך לעבוד לאחר גיל הפרישה החוקי, בכובד
- 10 ראש, תוך התייחסות למכלול השיקולים הרלוונטיים ובכלל זה נסיבותיו
- 11 האישיות של העובד, הסדרי הפנסיה החלים על העובד ושיקולים מערכתיים של
- 12 מקום העבודה לרבות שיקולי רוחב. מכאן, שלאחר הגשת הבקשה, על המעביד
- 13 לשמוע את העובד בין בעל-פה ובין בכתב ולאחר מכן לקבל החלטה בהתאם
- 14 לשיקולים הרלוונטיים.
- 15 בניגוד לנטען על-ידי התובעת וכפי שצוין לעיל, הליך השימוע בעניין בקשה של
- 16 עובד להמשיך לעבוד לאחר גיל הפרישה החוקי שונה מהליך שימוע שנערך
- 17 ביוזמת המעביד טרם פיטורים או לפני קבלת החלטה אחרת של המעביד
- 18 שעשויה לפגוע בעובד. בהתאם לחוק גיל פרישה, הכלל הוא כי עובד פורש
- 19 לגמלאות בגיל 67, כאשר המשך עבודה לאחר גיל זה, גיל הפרישה החוקי, הינו
- 20 בגדר חריג לכלל. לפיכך, עובד המבקש להחיל את החריג בעניינו נדרש לשכנע
- 21 את המעביד כי התקיימו בעניינו נסיבות חריגות המצדיקות את המשך העסקתו.
- 22 עובד כאמור אינו נדרש להפריך או להזים את טענות המעביד, שהרי למעביד אין
- 23 טענות כלפיו והוא אף אינו נדרש לשכנע את בעל הסמכות להימנע מפגיעה
- 24 בזכויותיו, שכן אין לעובד זכות אוטומטית להמשיך לעבוד לאחר גיל הפרישה.
- 25
- 26 54. בענייננו, לאחר שהתובעת הגישה בקשה להארכת שירות נערך לה שימוע בפני
- 27 מר לאופר ביום 10.10.2013, במסגרתו נשמעו טענותיה וטענות בא כוחה, לרבות
- 28 בנוגע לתרומתה לעבודה, נסיבותיה האישיות והכלכליות והתייחסותה
- 29 לאירועים משמעותיים במהלך תקופת עבודתה ויחסיה עם הממונים עליה ועם
- 30 עמיתיה לעבודה. בקשת התובעת להארכת השירות ונימוקה נשמעו על-ידי
- 31 המל"ל טרם גיבוש המלצתו.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 34400-02-14

1 איננו מקבלים את טענת התובעת לפיה השימוע לא היה "אמיתי" והיא לא יכלה
2 לעשות דבר בכדי לשנות את ההחלטה הראשונית בדבר פרישתה בגיל 67. לטענת
3 המל"ל, שלא נסתרה, במהלך שנת 2013 הוגשו 15 בקשות להארכת שירות
4 מתוכם ניתנו המלצות להארכת השירות ל-6 עובדים¹⁹. גם במסגרת ההליך
5 העיקרי לא עלה בידי התובעת להוכיח כי עמדת המל"ל כלפיה הייתה נעולה
6 מראש, טרם בחינת בקשתה להארכת השירות. כאמור לעיל, טענות התובעת
7 להתנכלות מצדה של מנהלת הסניף, גבי תמר יעקב, לא זו בלבד שלא הוכחו,
8 אלא עולה מהראיות שבחודש 8/2010 ביקשו לפטר את התובעת בשל תלונה
9 שהוגשה כנגדה ומנהלת הסניף היא זו שמנעה את הפיטורים. עוד אין מחלוקת
10 כי כאשר התובעת נשפטה בבית-הדין למשמעת מנהלת הסניף הנ"ל הגישה
11 מכתב המלצה מטעמה²⁰. גם מר לאופר העיד ועדותו הייתה מהימנה עלינו, כי
12 המכתב שכתבה מנהלת הסניף בנוגע לתובעת בטרם גיבוש המלצת המל"ל היה
13 מאוזן ולימד גם על יתרונותיה וגם על חסרונותיה, ולא נטה לשלילה דווקא²¹.
14 לאור כלל האמור לעיל, נדחית טענת התובעת לפיה השימוע שהתקיים בעניינה
15 נערך שלא כדין.

האם החלטת הנציב בעניינה של התובעת היא סבירה ומנומקת והאם ניתנה משיקולים עניינים?

16
17
18
19
20 55. בעניין שיקול הדעת המנהלי נקבע, לא אחת, על-ידי בית-המשפט העליון ואף על-
21 ידי בית-הדין הארצי לעבודה, שבית-המשפט לא ישים את שיקול דעתו תחת
22 שיקול דעתה של הרשות המוסמכת ולא יתערב בהחלטתה, אלא אם כן נמצא כי
23 אותה החלטה ניתנה בחריגה מסמכות, או כי יש בה פגיעה בכללי הצדק הטבעי,
24 או כי היא נגועה בשיקולים זרים, או באי סבירות קיצונית היורדת לשורשו של
25 עניין. בית-המשפט לא ישים את שיקול דעתו תחת זה של הרשות אפילו היה
26 הוא עצמו בוחר באפשרות אחרת מזו שבחרה הרשות ללכת, כל עוד מצויה אותה
27 אפשרות במתחם הסבירות²².

¹⁹ סעיפים 21-22 לתצהירו של מר לאופר.

²⁰ עמ' 21 ש' 8-12 לפרוטוקול; נספח 5 לכתב ההגנה.

²¹ עמ' 41 25-31 לפרוטוקול.

²² בג"ץ 973/08 בן שמעון ואח' נ' משרד החינוך (ניתן ביום 15.09.2009); ע"ע (ארצי) 1123/01 בית הספר תיכון עירוני כל ישראל חברים בתל-אביב-יפו - צויזנר, פד"ע לו(2001) 438 (2001); ע"ע (ארצי) 1279/02 מדינת ישראל - כרמי, פד"ע לח 415 (2003); ע"ע (ארצי) 451/06 ברקאת - משרד החינוך ואח' (ניתן ביום 16.10.2006).



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 34400-02-14

56.

1 בטרם קבלת ההחלטה בבקשת התובעת להארכת שירותה, עמדו בפני הנציב
2 בבקשת התובעת להארכת השירות, פרוטוקול השימוע מיום 10.10.2013 והמלצת
3 המל"ל. לאחר עיון במסמכים אלה, קבע הנציב כי לאחר בחינת עמדתה של
4 התובעת ונימוקיה, עמדת הגורמים המקצועיים הרלוונטיים בנציבות שירות
5 המדינה ולנוכח עמדת המל"ל והנימוקים שהועלו, לא נמצאה הצדקה להיענות
6 לבקשה.
7 בהתאם להנחיה 8.1, ופסק-הדין בעניין וינברגר, יכול הנציב לבחון אפשרות של
8 הארכת שירות של עובד מסיבות אישיות מיוחדות, כגון: קשיים כלכליים,
9 נסיבות משפחתיות וכיו"ב, **ובלבד שקיימים גם שיקולים ניהוליים להצדקת**
10 **הארכת השירות**. מכאן, שתנאי הכרחי לקבלת בקשה להארכת השירות הוא
11 קיומם של שיקולים ניהוליים/מערכתיים המצדיקים את הארכתו. מכאן, מובן
12 כי לעמדת המל"ל לפיה הוא אינו ממליץ על הארכת השירות ניתן משקל
13 משמעותי בהחלטת הנציב. עוד יודגש כי ממילא עמדת המל"ל היא אחד מן
14 הפרמטרים אליהם על הנציב בעת מתן החלטתו בבקשה להארכת השירות
15 בהתאם להנחיה. אומנם לטעמנו, מן הראוי היה שהחלטת הנציב תהיה מפורטת
16 יותר ואולם משעה שהיא מסתמכת על נימוקי המל"ל ניתן ללמוד מעמדת
17 המל"ל על נימוקי ההחלטה. עוד נזכיר בהקשר זה, כי בהתאם לכללי המשפט
18 המנהלי רשאית רשות מנהלית להסתמך על עמדתה של רשות אחרת בקבלת
19 החלטה מסוימת²³, בוודאי כך שעה שהדבר נקבע מפורשות בהנחיה.
20 אכן, כטענת התובעת, לא ברור מיהם אותם גורמים מקצועיים הרלוונטיים
21 בנציבות ומהי עמדתם ביחס לעניינה, ומן הראוי היה שהחלטת הנציב תתייחס
22 לכך ביתר פירוט. עם זאת, לנוכח העובדה שהחלטת המל"ל מהווה שיקול עיקרי
23 בהחלטת הנציב, לא מצאנו כי פגם זה מאיין את ההחלטה.

57.

25 כאמור לעיל, המל"ל לא המליץ על הארכת שירותה של התובעת הן לנוכח
26 תפקודה לאורך תקופת העבודה לרבות יחסי עבודה לא עקביים לאורך השנים,
27 בין היתר, עם הממונים עליה, אירועי משמעת שונים והעדר המלצת הסניף, והן
28 מהטעם שנסיבותיה האישיות של התובעת שעיקרן כלכליות אינן מצדיקות את
29 הבקשה להארכת השירות, ובפרט לנוכח זכויותיה הכספיות עקב הפרישה.

²³ ראו והשוו: בג"ץ 9486/96 איילון ו-22 אח' נ' ועדת הרישום, פ"ד נב(1) 166, בעמ' 182-183 (1998).



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 34400-02-14

- 1 מסעיף 4 להנחיה 8.1 עולה כי המדובר בשיקולים רלוונטיים וענייניים לצורך
2 קבלת ההחלטה.
3 סיכומה של נקודה זו, לא מצאנו פגם מהותי בהליך שבו התקבלה החלטת הנציב
4 או בהחלטה לגופה.
5
6 58. לאור דחיית כל טענות התובעת היא אינה זכאית לסעד של ביטול ההחלטה
7 והחזרה לעבודה ו/או לסעדים הכספיים שנתבעו על ידה.
8

סוף דבר

- 9
10
11 59. על יסוד כל האמור לעיל, לא מצאנו כי נפל פגם בהחלטת הנציב בבקשת התובעת
12 להארכת השירות. כמו כן, לא מצאנו כי נפל פגם בהליכי סיום העבודה בהם נקט
13 הנתבע בעניינה של התובעת או בהמלצה שנתן בבקשתה להארכת השירות.
14
15 60. אשר על כן, תביעת התובעת נדחית במלואה.
16
17 61. לאור היות של התובעת גימלאית ולאור המדיניות הנקוטה על ידי בתי הדין
18 לעבודה שלא לחייב גימלאים בהוצאות משפט – כל צד ישא בהוצאותיו.
19
20 62. ערעור בזכות לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים בתוך 30 ימים ממועד קבלת
21 פסק הדין.
22

23 **ניתן היום, י"ח סיוון תשע"ז, (12 יוני 2017), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**

מר יוסף הלפרין
נציג מעסיקים

איריס רש, שופטת

מר מאיר בוחבוט
נציג עובדים

27
28
29
30