



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

פ"ה 25-11-30476

29 דצמבר 2025

לפני: כב' השופטת סאוסן אלקאסם
נציג ציבור (עובדים) – מר תאופיק חלבי
נציג ציבור (מעסיקים) – מר גלעד קהת

המבקש: [REDACTED]

-

המשיבה: חב' המשקם לתעסוקת קשישים ובעלי כושר עבודה מוגבל בע"מ
ע"י ב"כ עו"ד יודן קוריצקי

החלטה

1

2 מונחת לפנינו בקשה לסעד זמני לאפשר למבקש להמשיך בעבודתו אצל המשיבה ולבטל
3 את מועד פרישתו לגמלאות בסוף שנת 2025.

4 קודם לכניסה לגופו של עניין, נזכיר כי אנו נמצאים בבקשה לסעד זמני, ומשכך, כלל
5 העובדות שתפורטנה להלן, הינן לכאורה בלבד ולא בהכרח יהיו העובדות שייקבעו
6 בסיום ההליך.

7

רקע הבקשה

8 1. המשיבה הינה מפעל מוגן-שיקומי.

9 2. המבקש הוא נכה, יליד 1958 [REDACTED] עובד מ-02/2003 במשיבה בהיקף משרה חלקי
10 של 60% משרה.

11 3. המבקש הגיע לגיל פרישה ב-2025 ומקבל קצבת אזרח ותיק לצד שכרו
12 מהמשיבה.

13 4. ביום 03.07.2025 חתם המבקש על הסכם להארכת תקופת העסקה מעבר לגיל
14 הפרישה עד ליום 31.12.2025 (להלן: "**ההסכם**").

15 5. ביום 11.11.2025 הגיש המבקש בקשה לבית הדין ובה ביקש להמשיך את העסקתו
16 לאחר גיל הפרישה בשל הסיבות להלן (בתמצית) –

17

- העבודה עוזרת לו ותורמת לו להרגיש נחוץ וחיוני;





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

פ"ה 25-11-30476

- 1 - בשל מוגבלותו חשוב שימשיך להיות נמרץ ;
- 2 - ההכנסה מהותית וחשובה עבורו ;
- 3 - לא ייגרם נזק מהמשך העסקתו ויש תקדימים לכך במערכת.
- 4 6. הבקשה סווגה כבקשה לסעד זמני – הסעד היחיד שמבוקש בה, להותיר את
5 המבקש בעבודתו מעבר לגיל הפרישה.
- 6 7. המשיבה הגישה כתב הגנה ובו טענה, בין השאר, כי התיק היה אמור להיות מסווג
7 בתור תביעה רגילה. כן טענה לדחיית הבקשה מהנימוקים הבאים (בתמצית) –
- 8 - אין למבקש זכות קנויה להמשיך לעבוד לאחר גיל הפרישה ;
- 9 - המשיבה היא מפעל שיקומי ויש רשימת ממתנינים להיכנס לעבודה, גם
10 להם זכות לעבודה תעסוקתית כמרפא ;
- 11 - למבקש יש זכות לבקש להישאר בעבודה, על המעסיק לשמוע אותו
12 באופן קשובה ובלב חפץ והפנתה לעניין ליבי וינברגר ;
- 13 - המבקש חתם על הסכם והתחייב לסיים העסקה ללא סייג – חזרתו
14 ממנו מהווה חוסר תום לב ;
- 15 - ההחלטה להאריך את עבודתו עד לסוף השנה, ניתנה לפני משורת
16 הדין, אף הפרות משמעת קשות. בכל מקרה ההסכמה שימשיך לעבוד
17 חצי שנה לאחר גיל הפרישה, אינה מקנה זכות להמשיך לעבוד ; בוודאי
18 שלא באופן בלתי מוגבל כמבוקש.
- 19 8. ביום 08.12.2025 הגיש המבקש התייחסותו לכתב ההגנה שבו פירט לגבי הפרות
20 המשמעת, איחוריו ויחסיו עם המשיבה. עוד טען כי יש עובדים שעובדים אחרי
21 גיל פרישה ונקב בשמות. נוסף טען כי לא נכונה טענת המשיבה כי יש נכים
22 המחכים בתור לעבודה. לטענתו, בשבעה חודשים האחרונים המוסד לביטוח
23 לאומי שלח 25 אנשים, 4 עובדים החלו לעבוד.
- 24 9. ביום 22.12.2025 נערך דיון בבקשה בנוכחות הצדדים.





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

פ"ה 25-11-30476

דיון והכרעה

- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
 - 6
 - 7
 - 8
 - 9
 - 10
 - 11
 - 12
 - 13
 - 14
 - 15
 - 16
 - 17
 - 18
 - 19
 - 20
 - 21
 - 22
 - 23
 - 24
 - 25
 - 26
 - 27
 - 28
10. סעי' 4 לחוק גיל פרישה, תשס"ד-2004 קובע – "הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו, הוא גיל 67 לגבר ולאישה (בחוק זה – גיל פרישת חובה)".
11. לפי פרשנות הפסיקה אפשר לחייב עובד לפרוש בגיל פרישת חובה, אולם אם העובד מביע רצון להישאר ולהמשיך לעבוד אף לאחר גיל הפרישה, על המעסיק מוטלת החובה לשמוע את בקשת העובד בלב חפץ ואזון קשובה ולקבל החלטה בשים לב לשיקולים הבאים – ¹ נסיבות אישיות כגון ותק במקום העבודה, היקף הזכאות לגמלה ומצב כלכלי ומשפחתי; תרומת העובד למקום העבודה, תפקידו במקום העבודה, מידת הצלחתו בביצועו, האם יש חשש אובייקטיבי שכישוריו פחתו עם הגיל, האם יש אפשרות להעבירו לתפקיד אחר וכו'; שיקולים מערכתיים של מקום העבודה כגון צרכיו האובייקטיביים של מקום העבודה פנימה, תחרות מול מעסיקים אחרים, קשיים כלכליים, עובדים הממתינים לקידום ועוד, שיקולים פנסיוניים וכו'; ראוי לשקול אם קיימת אפשרות להמשיך העסקתו של העובד בדרך אחרת, למשל משרה חלקית או היעזרות בו כיועץ חיצוני; שקילת השלכות רוחב אם יש עובדים נוספים שהגישו בקשות דומות, וזאת נוכח עקרון השוויון.
12. בענייננו, הגיש המבקש בקשה לעבוד מעבר לגיל פרישת חובה. המשיבה נענתה לבקשתו והסכימה להאריך את מועד הפרישה כחצי שנה.
13. בשלב זה של הדיון, לא נפרשה מלוא היריעה, עם זאת, איזון הטענות שהציגה המשיבה אל מול טענות המבקש מביאנו למסקנה כי אין להתערב בשלב זה ולכפות עליה את המשך העסקת המבקש מעבר לתקופה שהוארכה לו בהסכם.
14. נכון כי הזכות והיכולת לעבוד מאפשרות לאדם להרגיש נחוץ, בעל ערך עצמי ותחושה של סיפוק עצמי והגשמה עצמית, אולם הזכות לעבוד ובפרט הזכות להמשיך לעבוד לאחר גיל הפרישה כפופה לשיקול הדעת של המעסיק, הפררוגטיבה הניהולית שלו, צרכיו, שיקולים כלכליים וכו'.
15. המשיבה היא מפעל שיקומי וטוענת כי יש רשימת המתנה של דורשי עבודה בעלי מוגבלויות. המבקש אישר בהתייחסותו לכתב ההגנה כי 25 עובדים חדשים הגיעו

¹ ע"א (ארצי) 209/10 ליבי וינברגר - אוניברסיטת בר אילן (6.12.2012) (להלן ולעיל: "עניין ליבי וינברגר"), השיקולים אינם ציטוט מדויק.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

פ"ה 30476-11-25

- 1 למפעל בחודשים האחרונים. טענתו כי רק ארבעה נקלטו לעבודה בפועל, אף אם
2 תאומת, אינה מפריכה אלא מחזקת את טענת המשיבה כי יש רשימת המתנה של
3 דורשי עבודה. וייאמר כי בדיון המבקש ציין כי יש חודשים שהוא עצמו ללא עבודה
4 בפועל, עמ' 3, ש' 26, מה שמרמז על נחיצות תפקידו ואולי על מיעוט העובדים
5 שנקלטו.
- 6 16. המשיבה הסבירה כי מדובר במפעל שמופעל, ברובו, מתקציב ציבורי, עמ' 3, ש'
7 23. מכאן ראוי להיזהר עוד יותר מהתערבות בהחלטת המשיבה, שבסופו של יום,
8 אמורה להתבסס על צורכי העבודה, שיקולי תקציב ומדיניות.
- 9 17. המשיבה אישרה בדיון כי העובדים שהמבקש נקב בשמם בהתייחסותו לכתב
10 הגנתה אכן עובדים במפעל לאחר גיל פרישה. לדבריה – "המקרים של הארכה
11 לעובדים: זה עובדים שהמבקש הזכיר והם עובדים במפעלים אחרים. יש מקרים
12 ייחודים שבהם אנשים המחזיקים בתפקידים מסוימים, כמו: אבטחת איכות או
13 מנהלי חדרים או אחראי צוותים ולאלה אנו מאריכים. יש לנו רשימות המתנה
14 מביטוח לאומי או שירות התעסוקה, המקום מוגבל. לצערי, אין היום אפשרות או
15 הצדקה כלכלית לפתוח משמרת שנייה. עבדנו משמרת שנייה בקורונה בגלל
16 הגבלות ומרחק וזה היה מאוד מורכב וזה מחייב את המנהלים לעבוד משמרת
17 ארוכה יותר ולשלם ש"נ. המפעלים הפסדיים ולא צריך להגדיל את ההפסד." עמ'
18 3, ש' 17-22. הסברה מניח את הדעת, בשלב זה של ההליך, כי הארכת מועד
19 הפרישה לעובדים נעשית, בין השאר, בשים לב לתפקידם במערכת ושיקולי
20 תקציב. המבקש לא הצביע על נחיצות מיוחדת שהוא יאייש את תפקידו, אלא
21 התמקד בכך שהעבודה נחוצה עבורו.
- 22 18. נוסף, המשיבה הצביעה על אירועים משמעותיים ובעיות בתפקוד המבקש במקום
23 העבודה שיכולים להצדיק, לכאורה, את החלטתה. וזאת, אף אם לא יימצאו
24 הבדלים משמעותיים באופי התפקיד שמבצע המבקש אל מול העובדים האחרים
25 שהמשיכו לעבוד לאחר גיל הפרישה. לא שוכנענו, ברמה הלכאורית, כי המשיבה
26 מכריחה את המבקש לפרוש כנקמה על רקע התרחשויות משנת 2016.
- 27 19. אכן, אין לבטל את צרכיו האישיים של המבקש – המבקש הינו אדם נכה, מוגבל
28 ברגליו, שיתקשה למצוא מקום עבודה אחר במצבו הגופני ובגילו. התרשמנו בדיון
29 מרצונו להמשיך ולחוש חיוני ונחוץ במקום העבודה. עם זאת, מדובר, כאמור,
30 במפעל שיקומי שנועד לספק מקום תעסוקה לבעלי מוגבלויות. יש קושי לקבל את
31 עמדת המבקש כי יש לו זכות 'קנויה' למשרה גם לאחר גיל הפרישה, אל מול טענת
32 המשיבה כי יש בעלי מוגבלויות נוספים המחכים לתורם להשתלב במקום עבודה





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

פ"ה 25-11-30476

- 1 ולהרגיש חיוניים ונחוצים. ודוק, משך תקופת העסקתו הארוכה של המבקש
- 2 מצביע על כך שהמשיבה מספקת מקום עבודה יציב עבור בעלי מוגבלויות. המבקש
- 3 נהנה מכך מעל לעשרים שנים, אין זה בלתי סביר שהמשיבה מעוניינת שאחרים
- 4 יהנו מכך גם. הן זוהי תכליתה כמפעל עבודה משקם לבעלי מוגבלויות.
20. יוער כי למבקש הוצע בדיון לנסות לשלבו במקומות עבודה בתור מתנדב, אולם
- 6 המבקש עמד על קבלת שכר לצד עבודתו. כך שמעבר לרצונו להמשיך לעבוד 'לשם
- 7 העבודה', הפן הכלכלי אף הוא מהותי עבורו.
21. אף זאת, המבקש לא הצביע על זכות נורמטיבית המחייבת את המעסיק להשאירו
- 9 בעבודה גם לאחר גיל פרישת חובה. המשיבה אישרה את המשך עבודתו כחצי שנה
- 10 לאחר גיל הפרישה והמבקש לא הוכיח כי עומדת לו זכות לכאורית להישאר
- 11 בעבודתו מעבר לכך.
22. אומנם המבקש טען בבקשה כי המעסיק לא הותיר לו ברירה אלא לחתום על
- 13 המסמך. ובדיון טען כי חתם על המסמך מבלי שהבין את תוכנו, בלי שהסתכל על
- 14 מה חותם ובלי שהסבירו לו כמו שצריך (עמ' 1, ש' 9-11). אולם איננו מקבלים
- 15 טענותיו אלו – ראשית, הטענה כי לא הוסבר לו לגבי תוכן המסמך וכי חתם ללא
- 16 הבנה, עלתה רק בדיון ולא בבקשה. אף שהבקשה הוכנה ללא ייצוג משפטי, מדובר
- 17 בטענות עובדתיות שהיו צריכות להיות מפורטות בבקשה עצמה. הרחבת יריעת
- 18 המחלוקת בדיון, פוגעת באמינות המבקש. שנית, המבקש חתם על המסמך –
- 19 רשם את שמו המלא, תאריך, מספר תעודת זהות וחתם לצד ההצהרה כי "מאשר
- 20 בזאת כי ביקשתי להמשיך את העסקתי בחברה מעבר לגיל הפרישה. ברור לי כי
- 21 מועד סיום העסקתי יהיה ביום 31.12.2025 וכי מועד זה הינו מועד פרישה סופי,
- 22 ולא יינתן בו שינוי." אין מדובר בשרבוב חתימה סתמי, אלא המבקש נדרש
- 23 לרשום את פרטיו המזהים ולחתום לצד ההצהרה כאמור. טענתו כי לא הבין ולא
- 24 ידע על מה חותם, נראית כמו טענה שהועלתה לכאורה לצורך ההליך ואין בה
- 25 ממש. בפרט כי חתם על ההסכם לאחר שהגיש בקשה שעוסקת בנושא ההסכם.
- 26 שלישית, אף אם נקבל לצורך הדיון את הטענה שהמבקש לא הבין על מה חותם,
- 27 ברי כי קיבל עותק מהמסמך (שהרי הגישו עם הבקשה), והיה לו די זמן לבחון את
- 28 המסמך. אף זאת, חיכה כמעט 4 חודשים עד שהגיש את הבקשה. אין זו התנהלות
- 29 של מי שחתם על מסמך, שלכאורה לא הבין. למעשה נהנה מהחלטת המשיבה
- 30 שניתנה על יסוד התחייבותו בהסכם ולקראת סוף התקופה חזר בו מהסכמתו.
- 31 התנהלותו מעוררת חוסר נוחות ואף חוסר תום לב מצידו.





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

פ"ה 25-11-30476

23. ודוק, הבקשה נגועה בשיהוי ניכר, שדי בו כדי לדחות את הסעד הזמני. המבקש יודע על פרישתו הצפויה מזה חודשים ובחודש יולי חתם על הסכם לגבי פרישתו. המבקש לא הסביר מדוע התמהמה עד לאמצע חודש נובמבר בפנייה לבית הדין. יוער כי המשיבה טענה כי ההליך אמור היה להיות מסווג בתור תביעה רגילה ולא התייחסה לעניין השיהוי. אף זאת נציין כי הפנייה המאוחרת לבית הדין פגעה ביכולת המשיבה לתכנן את צעדיה בשים לב כי מחזיקה היא בחוזה חתום שבו התחייב המבקש לפרוש בסוף השנה.
24. נזכור כי הסעד המבוקש הינו סעד של אכיפת יחסי עבודה – סעד חריג שניתן באופן חריג שבחריגים ורק אם יוכח כי נפגעו זכויותיו המהותיות של העובד פגיעה קשה ואף אנושה. ככלל, יעדיף בית הדין לתת סעד של פיצוי כספי ולא לכפות על מעסיק יחסי עבודה שאינו חפץ בהם.² במקרה זה, המבקש הגיע לגיל פרישת חובה ואפשר לכפות עליו את סיום יחסי עבודה. זכותו לבקש להאריך את תקופת עבודתו ואכן כך עשה. החלטת המשיבה להמשיך העסקתו רק עד לחודש דצמבר אינה חורגת ממתחם הסבירות, בנסיבות בעניין ונוכח טענות הצדדים והעובדות הלכאוריות שהוצגו לפנינו.
25. על כן, הבקשה נדחית.
26. בנסיבותיו האישיות של המבקש ובשל מהות הבקשה, החלטנו לא לחייב בהוצאות.
27. ככל והמבקש עומד על התביעה יגיש תביעה עיקרית בתוך 10 ימים, אחרת ההליך יימחק ללא התראה נוספת.
28. למעקב.

22. ניתנה היום, ט' טבת תשפ"ו, (29 דצמבר 2025), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.

גלעד קהת
נציג מעסיקים

סאוסן אלקאסם
שופטת

תאופיק חלבי
נציג עובדים

23

² ראו ע"ע (עבודה ארצי) 215/03 נורית ענבר - יישום חברה לפיתוח המחקר של האוניברסיטה העברית בירושלים (6.11.2003).

