



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

פ"ה 66165-04-25

18 אוגוסט 2025

לפני

אב בית הדין כב"ר השופט דורון יפת
נציג ציבור (עובדים) מר עזרא בן דוד
נציג ציבור (מעסיקים) גב"ר אידה שפירא

המבקש שלמה אלבוים
בעצמו

נגד

המשיבים 1. חנוך זייברט
2. אהרן אדלר
3. יעקב ראבד
4. לאה שכטר
5. ארלט מויאל
בעצמה

6. מועצת העיר בני ברק

המשיבים 1-4 ו-6 על ידי עוה"ד מיכל רומנו ברטהולץ וגדי שילה

פסק דין

עניינה של העתירה ציבורית – מנהלית במסגרת המרצת פתיחה זו, אשר הוגשה על ידי חבר אופוזיציה ויו"ר ועדת הביקורת במועצת העיר בני ברק (להלן – **המועצה**), עורך דין במקצועו, היא בשאלה, האם החלטת המועצה מיום 17.3.2025 אשר אישרה את החלטת ראש העיר מיום 12.3.2025 ואשר נסובה על המלצת וועדת הארכת שירות של עיריית בני ברק מאותו יום (להלן – **העירייה**), בדבר הארכת העסקתה של גב"ר ארלט מויאל - מנהלת האגף לשירותים חברתיים בעירייה נתקבלה כדין? אם לא – האם ניתן לחייב את העירייה להפסיק לאלתר את העסקתה, או שמא ניתן לתת סעד חלקי, מידתי וחלופי הנובע מכך.

רקע כללי

1. ביום 1.3.1975 החלה גב"ר מויאל את עבודתה בעירייה (ע" 2 ש" 8-9); ומשנת 2014 היא משמשת בתפקידה הנוכחי כמנהלת האגף לשירותים חברתיים בעירייה.
2. ביום 5.11.2018 מלאו לגב"ר מויאל, ילידת 1951, 67 שנים.
3. לקראת הגעתה של גב"ר מויאל לגיל 67 הודיעה לה העירייה על פרישתה הצפויה מן העבודה בתום שנת 2018 (מש/סע" 17).

4. ביום 12.11.2018 פנתה גב' מויאל לעירייה וביקשה להאריך את העסקתה מעבר לגיל 67 הוא גיל פרישת חובה (מש/סע" 17).

5. בשנת 2022, לאחר מספר הארכות של תקופת העסקתה של גב' מויאל, החלה העירייה בהכנת מכרז לצורך איתור מחליף, אך אז החל דין ודברים ממושך בין העירייה לבין משרדי הרווחה והפנים בדבר הקמת מנהל שירותים חברתיים בעירייה (להלן - **מנהל שירותים**). המכרז הוקפא עד אשר ייקבע מבנה המינהל ויתבררו התפקידים החדשים (מש/סע" 18).

6. ביום 14.2.2022 החליטה מועצת העיר להאריך את תקופת השירות של גב' מויאל (מב/9). כך נאמר, בין היתר, בישיבה:

"הרב שמואל ליטוב (מנכ"ל העירייה דאז - ד.י.): בהתאם לנוהל משרד הפנים, הארכת שירות אחרי גיל 70 נעשית לאחר שועדת הארכת שירות ממליצה. ראש העיר קיבל היום המלצה של ועדת הארכת שירות בשל הנסיבות, כולם מכירים את מנהלת האגף לשירותים חברתיים, את התרומה הייחודית שלה, כיוון שעוד לא יצא מכרז להחלפה, ועדת הארכת שירות ממליצה על הארכת כהונה לחצי שנה. ראש העיר קיבל את ההמלצה ונתן לה כתב מינוי בכפוף לאישור המועצה, וזה מובא פה להצבעה.

הרב אברהם רובינשטיין (ראש העיר דאז - ד.י.): מי בעד? מי נגד? מי נמנע? רובם בעד. אחד נמנע. תודה רבה. ארלט מויאל ממשיכה לשרת את הציבור 6 חודשים כמנהלת האגף לשירותים חברתיים. תודה רבה".

7. ביום 22.8.2022 פנה מר דב לסקר, מנהל תחום מדיניות ובקרה, אגף בכיר בקרת הון אנושי ברשומ"ק במשרד הפנים אל גב' לאה שכטר, מנהלת משאבי אנוש בעירייה בהודעת דוא"ל לאמור:

"לאה שלום, בהמשך שיחתנו, הובא לידיעתנו כי הרשות יצאה למכרז לתפקיד מנהל מינהל שירותים חברתיים וכן למכרזים למנהלי אגפים שונים ב"מינהל" זה. חוזר הנחיות בדבר הגדרת תקן ייחודי שהאגף פרסם ביום 8/06/2020 מגדיר את התקנים ברשויות המקומיות וכן מחייב קבלת אישור האגף למשרה ניהולית חדשה בכלל ולהקמת מינהל בפרט, לא ניתן אישור על ידינו. כמו כן, תפקידים בתחום הרווחה והשירותים החברתיים מחייבים התייחסות של משרד הרווחה. אותו להבנתנו לא קיבלתם. בנוסף לכך, התקבלו מספר פניות על המכרזים הפנימיים שפורסמו לאחרונה, הן ברווחה והן בתחומים אחרים, על אופן פרסום המכרזים, תנאי הסף שהוגדרו בהם וכן אפשרות הגשת המועמדות. אנו מבקשים לקבל הבהרות לאמור לעיל, ומבקשים לא להתקדם עם המכרזים שפורסמו כלל עד לקבלת הבהרות אלה."

8. ביום 22.9.2022 התכנסה מועצת העיר לדון, פעם נוספת, בהארכת העסקת שירותה של גב' מויאל בששה חודשים נוספים (מב/10). בישיבה זו נאמר, בין היתר, כדלקמן:

"הרב אברהם רובינשטיין: הארכת העסקה ל- 6 חודשים לעו"ס המהוללת ארלט מויאל, מנהלת האגף לשירותים חברתיים. מי בעד? מי נגד? כולם בעד. אחד נמנע. בבקשה. הארכה של ארלט מויאל ל- 6 חודשים אושרה..."

יוער, כי בהחלטה זו לא נזכרת כלל החלטת ועדת שירות.

9. ביום 2.4.2023 התכנסה מועצת העיר לדון פעם נוספת בהארכת שירותה של גב" מויאל (מב/11):

"הרב אברהם רובינשטיין: אישור הארכת שירות של מנהלת האגף לשירותים חברתיים, הגב" ארלט מויאל לפי המלצת הוועדה להארכת שירות ובהתאם להחלטת ראש העיר.

עו"ד יעקב ראבד: ... הגב" ארלט מויאל, שהיא מנהלת האגף לשירותים חברתיים, היא לא בגדר עובד סטטוטורי ולכן היתה פה המלצה של הוועדה להארכת שירות לאור הנסיבות כפי שמצוין כי צריך גם שיהיו טעמים מיוחדים שיירשמו. כך כתוב בהוראות חוזר מנכ"ל 4/2014 – שננקטו הליכי מכרז. היתה כאן איזו הקפאה להליכי המכרז בגלל הערות שהתקבלו ממושרד הרווחה ומשרד הפנים, הדברים האלה כרגע מטופלים בהליכי הסדרה, כדי שבאמת ניתן יהיה לנקוט ולהמשיך את הליכי המכרז ולאיש את המשרה הזו באופן קבוע. אבל כל עוד זה לא נעשה זה לא מושלם, כדי להותיר את האגף החשוב הזה עם הפעילות הכל כך משמעותית בלי מנהל, אז ההמלצה הייתה להאריך...

...

הרב רובינשטיין: חודשיים. כרגע חודשיים.

...

עו"ד יעקב ראבד: הרב זייברט, אם יש כוונה רצינית ואמיתית לסיים עם הליכי המכרז, אז לא נצטרך לחזור לכאן.

הרב חנוך זייברט: זה לא יהיה בחצי השנה הקרובה.

עו"ד יעקב ראבד: למה שלא יסתיים?

הרב חנוך זייברט: כי לא יהיה, נו? למה לא יהיה?

הרב אברהם רובינשטיין: אז בסדר. נתכנס עוד חודשיים. מה קרה? אני מעלה לתובעת את סעיף א" – הארכה חודשיים. מי בעד? מי נגד? עבר פה אחד".

10. ביום 16.4.2023 אישר משרד הפנים לעירייה להקים מבנה מינהל שירותים (מש/9), שזה לשונו:

"הנדון: מבנה ארגוני של מינהל שירותים חברתיים – עיריית בני ברק

סימוכין: בקשת הרשות ומכתב משרד הרווחה מיום 13/03/2023

בהתאם לבקשת הרשות ולחו"ד המקצועית של משרד הרווחה שבסמך (מצ"ב), בחנו הקמת מינהל שירותים חברתיים, בעיריית בני ברק.

לנוכח האמור, ולאחר שהתקיימה פגישה עם הגורמים המקצועיים במשרד הרווחה והביטחון החברתי, הוחלט לאשר המינהל על פי המבנה המצורף, ובתוכו התפקידים הבאים:

1. מנהל/ת מינהל שירותים חברתיים

2. סגן/ית מנהל/ת מינהל שירותים חברתיים (סגן/ית מקצועי שלא מוכר כמחלקה משנית על פי התע"ס).

3. מנהל/ת אגף מוגבלויות

4. מנהל/ת אגף מזרח משי"ק

5. מנהל/ת אגף מערב משי"ק

6. מנהל/ת אגף שלי"מ

יובהר כי אישור המשרות הללו יתאפשר בכפוף לסייגים הבאים :

1. משרות אלו מתוקצבות

2. נוסח המכרזים לאיוש משרות אלה הינם בהתאם להנחיות התע"ס או הנחיות משרד

הרווחה והביטחון החברתי

3. היות ומדובר בשנת בחירות, הרי שעל הרשות לפעול לפי **חוזר הנחיות המינהל לשלטון**

מקומי לתקופת הבחירות ברשויות המקומיות."

11. לנוכח הבחירות המוניציפליות שתוכננו לכתחילה ליום 31.10.2023 סברה העירייה, כך לשיטתה, כי מחמת המניעה החלה על מינוי **בכירים** ברשויות המקומיות בתקופת הבחירות ובשים לב להנחיית היועצת המשפטית לממשלה מס' 1.1501, הרי שאין מנוס מדחיית פרסום המכרז והארכת כהונת גב" מויאל בהתאם (מש/1; מש/סע" 19).

12. ביום 7.10.2023 פרצה מלחמת "חרבות ברזל"; ומועד הבחירות ועמו גם פרסום המכרז להחלפת המנהלת נדחו שוב ושוב.

13. ביום 27.2.2024 התקיימו בחירות לרשויות המקומיות, ובכלל זה בעיריית בני ברק. בבחירות אלה נבחר ראש העיר, הרב חנוך זייברט.

14. ביום 5.5.2024 התקיימה ישיבת מועצה על מנת לדון בהצעת ראש העיר להאריך את תקופת העסקתה של גב" מויאל וזאת לנוכח המלצת ועדת הארכת שירות בעירייה (מב/12) כדלקמן :

"הרב חנוך זייברט : הארכת שירות של מנהלי אגפים- מצורפת המלצת הוועדה להארכת שירות בעניין הארכת שירות של מנהלת האגף לשירותים חברתיים גב" אלרט מויאל ושל מנהל אגף התשתית מר חנוך זיידמן. פשוט שני האנשים האלה צריכים להמשיך בתפקיד שלהם, שנוכל להשלים את תהליך המכרזים. כל זמן שזה לא נעשה, אנחנו מבקשים להאריך את זה ב- 6 חודשים.

...

הרב שלמה אלבזים : אני רוצה להתייחס לגבי ההצעה הזאת, להאריך עובדי עירייה בהארכה שהיא בלתי סבירה. מדובר פה על 6 חודשים, שזה משהו שהוא קיצוני, נתנו להם 3 חודשים אחרי הבחירות. אנחנו לא יודעים איפה זה אווז. פה אנחנו שומעים שאנחנו פשוט לא מצאנו תחליף. בדברי ההסבר מצאנו שעדיין המכרז לא נסגר....מחזיקים עובדים, שהעובדים

תלויים בפוליטיקאים, שפוליטיקאים האריכו להם את הימים, ולכן דבר כזה הוא חריג מאוד, ואנחנו מדברים פה על חודשים רבים, ודבר כזה היה אמור להיגמר כבר מיד. לפחות היינו יודעים שיש לנו מכרז שהוא כבר סגור...או שמחכים פה לאיזה שהוא מישהו שיקבל את התפקיד הזה, או משהו אחר שמסתתר. הדבר הזה הוא מסוכן, אי אפשר לתת לאנשי מקצוע להיות תלויים בפוליטיקאים ולכן אני מתנגד לדבר הזה. זה דבר ראשון...

הרב חנוך זייברט: מי בעד? תודה. מי נגד? 3- כרמל, וידר ואלבויס. תודה.

...

החלטה: ברוב קולות אושרה החלטת ראש העיר בדבר הארכת שירות של מנהלת האגף לשירותים חברתיים ומנהל אגף תשתיות בעירייה לשישה חודשים..."

15. ביום 22.9.2024 נתקבלה החלטה על ידי ועדת הארכת שירות של העירייה (מב/2), בה חברים מר ישראל אורנשטיין, מנכ"ל העירייה, מר אהרון אדלר, גזבר העירייה ועו"ד ראבד, בין היתר בעניינה של גב" מויאל לאמור:

"א. בפני הוועדה הונחו, בין השאר, בקשותיהם של שלושה עובדים שחצו את גיל 70 ואשר הגישו למנהלת האגף למשאבי אנוש בקשה להארכת שירות בעירייה.

ב. הוועדה דנה בבקשותיהם בהתאם להוראות חוזר מנכ"ל משה"פ 4/2014, לפיהן, ככלל, לא תתאפשר הארכת שירות מעבר לגיל 70 אלא מטעמים מיוחדים שיירשמו, לפיכך התקבלו ההמלצות שלהלן:

1. גב" ארלט מויאל – שירותה של מנהלת האגף לשירותים חברתיים הוארך מס" פעמים בהתאם להמלצות הוועדה ולפי החלטת ראש העיר הנוכחי וראש העיר הקודם ובאישור מועצת העיר וזאת לאחרונה לתקופה של שישה חודשים בישיבת מועצת העיר שהתקיימה ביום 5.5.2024 (הארכת שירות עד ליום 25.10.2025). יצוין, כי עוד בשנת 2022 החלו הליכי מכרז לצורך איתור מחליף לתפקיד רב חשיבות זה, אך הללו הוקפאו לתקופה ממושכת בשל דו"ד עם משרד הרווחה ומשרד הפנים. ולאחר מכן חל עיכוב נוסף עקב תקופת הבחירות הממושכת נוכח דחיית המועד עקב מלחמת חרבות ברזל. לאחרונה, נערכה פניה מטעם משרד הרווחה והביטחון החברתי בבקשה כי הגב" מויאל תוביל שינוי המבני בהפיכת האגף לשירותים חברתיים למנהל רב אגפי. בנסיבות אלה, נוכח הבקשה כאמור, ולאור התפקיד החיוני והנחוץ אותו הגב" מויאל ממלאת כמנהלת האגף לשירותים חברתיים, הוועדה מצאה טעם מיוחד להארכת שירותה של מנהלת אגף הרווחה לתקופה קצובה של שלושה חודשים נוספים, כאשר בתקופה זו תוביל הגב" מויאל את השינוי המבני באגף לשירותים חברתיים ובמקביל העירייה תשלם את הליכי המכרז לאיתור מחליף ותתבצע העברת התפקיד לגורם שייבחר בחפיפה מסודרת."

עוד באותו יום אימץ ראש העיר את המלצות הוועדה וביקש להביאה לאישור מועצת העיר (מב/6).

16. ביום 24.9.2024 אישרה מועצת העיר את החלטת ראש העיר לאמור (מב/7):

1 "עו"ד יעקב ראבד: 3 חודשים למנהלי אגף תשתיות והאגף לשירותים חברתיים, ו- 6
2 חודשים למנהל אגף לענייני ביטחון וחירום –

3 הרב חנוך זייברט: לאור מצב החירום שאנחנו נמצאים.

4 ...

5 הרב שלמה אלבויס: כבר דיברנו על זה בעבר, למה אנחנו מחזיקים אנשים שכל הזמן תלויים
6 ועומדים ואם נזקקים לחסדים שלנו להאריך אותם? הדבר הזה הוא פרצה קוראת לגנב.

7 הרב חנוך זייברט: אז אני מענה לך.

8 הרב שלמה אלבויס: יש פניות שהגיעו מפה, פנייה משם, זה פניות שנראה מבחינת רוח
9 הקודש. מי זה שעומד מאחורי זה ומה האינטרסים –

10 ...

11 עו"ד יעקב ראבד: ההנחה הבסיסית שעובדי העירייה הם גנבים, אני לא חושב שאפשר
12 להסכים איתה.

13 הרב שלמה אלבויס: רגע, רק שניה, רק לסייג את הדברים שלי לגבי נוגבלט, שזה בעצם
14 בזמן מלחמה, עליו אני לא מדבר. אני מבין שבאמצע זמן חירום זה לא זמן.

15 הרב חנוך זייברט: זה לא רמטכ"ל, אל תדאג, ולא שר ביטחון.

16 הרב שלמה אלבויס: בכל אופן, אבל שני הדברים הראשונים, אני רוצה באמת להבין.

17 הרב חנוך זייברט: ...לפי הנוהל שקיים היום, ניתן להאריך כל עובד רשות מגיל 69 עד 70.
18 אנחנו לא כל כך אוהבים להאריך. לגבי ארלט שאתה שואל, כיוון שביקשנו לעשות, יושבת
19 פה גם הגברת שכטר והיא תגיד לך, ביקשנו לעשות ארגון מחדש לאגף הרווחה ואז אנחנו
20 נוכל לצאת למכרזים בכל אגף הרווחה. דרשו שנעשה ארגון מחדש היה חשוב שהיא תהיה
21 בזמן שעושים את הארגון ואז אנחנו נמשיך את זה אחרי זה בהמשך. אגף תשתיות גם אנחנו
22 מקווים לצאת למכרז בתקופה הקרובה. עד שיצאו למכרז אנחנו מאריכים את השירות של
23 הבן אדם. אנחנו לא מאריכים אותו כעובד נוסף במשכורת או במקום אחר או בכל דבר אחר.
24 מאריכים אותו פה בעירייה. יכולנו להאריך בבת אחת לשנה, אנחנו לא עושים את זה כדי
25 שהשיקול שלנו לצאת למכרז יישאר בידי העירייה אם לצאת למכרז או לא. יכולנו להאריך
26 לשנה וסתם לבזבז את כספי העירייה. כי אם ייצאו למכרז הזה נמצא בחוזה של שנה. זה
27 חיסכון לעירייה וזה הכול. הפוך בדיוק ממה שאתה חושב. מי בעד? מי נגד? תודה. כמה היו
28 נגד? 2. מי נמנע? 1 או קיי. החלטה: הוחלט ברוב קולות לאשר את החלטת ראש העיר בדבר
29 הארכת שירותים..."

30 17. ביום 12.3.2025 פנתה גב" מויאל לגב" שכטר במכתב שזה לשונו (מב/8):

31 "אבקש להאריך את העסקתי על מנת לאפשר פרסום מכרז לתפקידים החסרים באגף וכן
32 לתפקידי וקליטת מחליף/ה וחפיפה כמקובל".

18.

ביום 12.3.2025 נתקבלה החלטה על ידי ועדת הארכת שירות של העירייה (מב/2), בה חברים מנכ"ל העירייה, גזבר העירייה ועו"ד ראבד בעניינה של גב" מויאל לאמור:

"א. בפני הוועדה הונחו בקשותיהם של שלושה עובדים שחצו את גיל 70 ואשר הגישו למנהלת האגף למשאבי אנוש בקשה להארכת שירות בעירייה.

ב. הוועדה דנה בבקשותיהם בהתאם להוראות חוזר מנכ"ל משה"פ 4/2014, לפיהן, ככלל, לא תתאפשר הארכת שירות מעבר לגיל 70 אלא מטעמים מיוחדים שיירשמו, לפיכך התקבלו ההמלצות שלהלן:

1. גב" ארלט מויאל – שירותה של מנהלת האגף לשירותים חברתיים הוארך מס" פעמים בהתאם להמלצות הוועדה ולפי החלטת ראש העיר הנוכחי וראש העיר הקודם ובאישור מועצת העיר. יצוין, כי עוד בשנת 2022 החלו הליכי מרכז לצורך איתור מחליף לתפקיד רב חשיבות זה, אך הללו הוקפאו לתקופה ממושכת בשל דו"ד עם משרד הרווחה ומשרד הפנים. ולאחר מכן חל עיכוב נוסף עקב תקופת הבחירות הממושכת נוכח דחיית המועד עקב מלחמת חרבות ברזל. כפי שצוין במסגרת המלצת הוועדה מחודש ספטמבר 2024, נערכה פנייה מטעם משרד הרווחה והביטחון החברתי בבקשה כי הגב" מויאל תוביל שינוי המבני בהפיכת האגף לשירותים חברתיים למינהל רב אגפי. בנסיבות אלה, נוכח הבקשה כאמור, ולאור התפקיד החיוני והנחוץ אותו הגב" מויאל ממלאת כמנהלת האגף לשירותים חברתיים, הוועדה מצאה טעם מיוחד להארכת שירותה של מנהלת אגף הרווחה לתקופה קצובה עד ליום 31.12.2025 או עד לאיוש המשרה במסגרת הליכי המכרז, לפי המוקדם מביניהם. בתקופה זו תוביל הגב" מויאל את השינוי המבני באגף לשירותים חברתיים ובמקביל העירייה תשלם את הליכי המכרז לאיתור מחליף ותתבצע העברת התפקיד לגורם שייבחר בחפיפה מסודרת."

עוד באותו יום אימץ ראש העיר את המלצות הוועדה וביקש להביאה לאישור בפני המועצה (מב/3).

19.

ביום 17.3.2025 אישרה מועצת העיר את הארכת העסקתה של המנהלת עד ליום 31.12.2015 או עד לקיום המכרז, לפי המוקדם מבין השניים (מש/2). כך נאמר בין היתר במליאת המועצה:

"הרב חנוך זייברט:... כולם קיבלו את המלצות הוועדה להארכת שירות. אנחנו עושים פה הארכת שירות מינימלית- חנוך זיידמן יישאר עד 30.4.25, זה עוד פחות מחודשיים; חיים נוגבלט יישאר עד ה-30.4.25; ארלט מויאל תישאר עד ה-31.12.25, או אם יהיה מכרז זה יהיה קודם. כיוון שהמכרזים הולכים לצאת בתקופה הקרובה, צריכים חפיפה שתהיה ביניהם. מי בעד הבקשה?

הרב שלמה אלבוים: אני רוצה להתייחס. יש לנו פה איזו שהיא בעיה מסוימת.

...

הרב חנוך זייברט: יש הצבעה להאריך את זה גם בשבוע אחרי זה, זה בסדר. מי בעד?

הרב שלמה אלבוים: זה לא שבוע, זה כבר הרבה יותר משבוע.

הרב חנוך זייברט: מי נגד? תודה. הישיבה נעולה..."

20. ביום 23.3.2025 פנה המבקש למשיבים וכן למנכ"ל העירייה, לגזבר העירייה ולגב" שכתר, כמו גם למשרד הפנים וליועצת המשפטית לממשלה בדרישה להפסקת העסקתה המיידית של גב" שכתר. זאת, הן לנוכח העובדה כי ההארכה נעשתה בדיעבד והן לנוכח ההארכה החוזרת ונשנית בכל פעם בשל תירוץ, הבעייתית כשלעצמה, המלמדת כי אין מדובר בטעמים מיוחדים המצדיקים הארכה מעבר לגיל 70, שגם היא מהווה הארכה מעבר לגיל פרישה הקבוע בחוק.

עיקרי ההליך

21. בחודש אפריל שנה זו הוגשה לכתחילה העתירה לבית המשפט לעניינים מינהליים בתל אביב, אך ביום 27.4.2025 היא נמחקה על ידי כב" השופט קובי ורדי, שכן נקבע על ידו כי הסמכות העניינית לדון בה נתונה לבית הדין האזורי לעבודה (מב/16-20).

22. ביום למחרת (28.4.2025) הגיש המבקש את העתירה במסגרת התובענה שבכותרת.

23. ביום 27.5.2025 הגישו המשיבים 1-4 ו-6 (להלן- **המשיבים**) כתב הגנה; ולמעשה את תשובתם לתובענה.

24. ביום 11.6.2025 נתנה החלטה, שלפיה הצדדים יגישו עיקרי טיעון מטעמם; ואלו הוגשו ביום 8.7.2025.

25. ביום 14.7.2025 התקיים דיון בפנינו.

26. בתחילת הדיון, במענה לשאלת בית הדין מדוע לא הגישה את תשובתה, גב" מויאל השיבה כי "אני הרגשתי שאני מצטרפת לכל מה שנכתב. יש תסקיר שצרפתי", כאשר עו"ד ראבד הבהיר כי "ייתכן שזה מסמך פנימי שאמרה שהיא תומכת בכתב ההגנה ונכון היה להגיש, זה לא הוגש" (ע" 1 ש" 17-22).

27. בתום הדיון, לאחר שנשמעו הצדדים נתנה החלטה כדלקמן:

1. עד ליום 20.7.2025 הנתבעת- המשיבה 5 רשאית להגיש כתב הגנה- תשובה, אליו יצורפו כל המסמכים הרלוונטיים אשר לטענתה קיבלה ממשרד הרווחה בכל הנוגע להארכת השירות בתפקידה החל מיום 12.11.2018.

2. בהמשך לדבריו של הנתבע 3 במעמד הדיון, עד למועד הנזכר יגישו הנתבעים – המשיבים לתיק בית הדין אסמכתאות, שלפיהן **משרד הפנים ומשרד הרווחה ערים לכך שהנתבעת 5 עודנה מועסקת בעירייה וכי עדיין עיריית בני ברק לא פרסמה מכרז לתפקיד מנהלת אגף לשירותים חברתיים או מנהלת מינהל השירותים החברתיים.**

28. ביום 15.7.2025 פנתה גב" לימור בר- טל, מנהלת מחוז תל אביב והמרכז במשרד הרווחה לגב" מויאל במכתב שזה לשונו:

"1. כפי שהובא לידיעתי, בימים אלו נבחנת סוגיית המשך העסקתך לאחר הגעת מועד פרישתך לגמלאות.

- 1 **2. מועד פרישתך לגמלאות** הגיע בתקופת רוויית שינויים, אירועים חריגים והיעדר שגרה
2 ויציבות – תקופה אותה עברנו, ועודנו עוברים, כמדינה בכלל ואתם בתחום הרווחה בעירייה
3 בפרט.
- 4 **3. החלפת מנהל בעיצומה של מלחמת "חרבות ברזל"** ואירועי החירום שעברו העורף והעיר
5 בני ברק, תוך כדי דיונים על שינוי ארגוני ושינויים בהחלפת הנהלת העיר במקביל, הייתה
6 עשויה להיות משברית ופגיעה. הותרת שדרת ניהול יציבה, ברורה וודאית ומנוסה **הייתה**
7 הכרחית ונדרשת, כדי לאפשר תפקוד ראוי ומקצועי.
- 8 **4. בנוסף, המעבר הארגוני מ"אגף שירותים חברתיים" ל"מינהל שירותים חברתיים" חייב**
9 והצדיק גם הוא את הארכת תקופת העסקתך. זאת על מנת למקד מאמצים בשינוי הארגוני
10 הצפוי, ולא להכביד עליו באתגרים ניהוליים ואישיים נוספים.
- 11 **5. לאור מקצועיותך וניסיוןך, תפיסתי המקצועית היא כי הארכת תקופת העסקתך **הייתה****
12 **נחוצה, מועילה ונכונה לייצוב הרווחה במבנה הארגוני החדש."**
- 13 **29. ביום 17.7.2025 הגישה גב' מויאל הודעה לתיק, שלפיה היא מצטרפת לטענות המשיבים בכתב**
14 **ההגנה.**
- 15 **30. ביום 20.7.2025 הגישו המשיבים הודעה, שלפיה, בין היתר, "לא זו בלבד שמשרד הפנים מודע לאי**
16 **פרסום המכרז לתפקיד מנהלת השירותים החברתיים בעיריית בני ברק, אלא שהוא עצמו הורה**
17 **לעצור את המכרז שפורסם בזמנו והתנה את קידומו בעמדת משרד הרווחה. עוד עולה כי לעמדת**
18 **משרד הרווחה, המשך העסקת הנתבעת 5 כמנהלת האגף לשירותים חברתיים בעיריית בני ברק בעת**
19 **הזו, נדרש- ובהתאם להודעת משרד הפנים לעיל עמדתו היא המחייבת". עוד טענו המשיבים כי "אין**
20 **בנמצא כל חוק המחייב את פיטוריה של עובדת אשר הגיעה לגיל פרישה ואף חוזר מנכ"ל משרד**
21 **הפנים עליו נסמכת התביעה, אינו מונע זאת, אלא רק מתווה את הפרוצדורה בה על הרשות**
22 **המקומית לנקוט לשם הארכת הכהונה – פרוצדורה אשר בוצעה בפועל על ידי העירייה".**
- 23 **31. ביום 23.7.2025 הגיש המבקש את תגובתו, במסגרתה הפנה לדוח של המכון הישראלי לדמוקרטיה**
24 **משנת 2022 שעניינו הליכי מכרז ברשויות חרדיות, ובכללן בעיר בני ברק. עוד טען המבקש כי בהגיע**
25 **מועד פרישתה של גב' מויאל לגמלאות, "נערכים כל הפלגים למלחמה על המשרה. הקמת המינהלת**
26 **תאפשר לייצר שלל משרות חדשות, ומלבד מנהל מינהל הרווחה, יוקמו כמה אגפים חדשים בתוך**
27 **המינהל. ככל הנראה יש סיכום מאחורי הקלעים על "חלוקת השלל" בין הפלגים השונים, כל משרה**
28 **מיועדת למקורב המזוהה עם מפלגה מסוימת. ממילא לא ניתן לפרסם מכרז למשרת מנהל אגף אחד**
29 **ויחד, משום שאז יש חשש של אלו שאמורים להתמנות למנהלי אגפים תחת המינהלת, כי המינהלת**
30 **לא תקום".**
- 31 **32. ביום 24.7.2025 ניתנה החלטה נוספת כדלקמן :**
- 32 **"עיון בהודעות המשיבים מיום 20.7.2025 מגלה כי החלטת בית הדין מיום 14.7.2025 בכל**
33 **הנוגע למשרד הפנים טרם יושמה. ניתנת ארכה עד ליום 30.7.2025".**

33. ביום 29.7.2025 חזרו המשיבים על עמדתם, תוך שביקשו להפנות לשתי הוראות שעה שפורסמו על ידי מנכ"ל משרד הפנים בעניין הארכת כהונתם של עובדים שעברו את גיל 70. האחת, הוראת שעה מיום 27.11.2023 והשניה מיום 24.6.2025. לדידם של המשיבים, "מהמסמכים המצורפים לעיל, עולה בבירור עמדתו הברורה של משרד הפנים התומכת ומבקשת להקל, בעיקר בעת הזו, על הארכת כהונתם של עובדי רשות מקומית שעברו את גיל 70...אותו אישור נדחה של מליאת מועצת העיר להארכת כהונתה של הנתבעת 5, אשר היווה את העילה והבסיס לתביעה בתיק זה, לא נדרש כלל ובוודאי שלא היווה תנאי לתקינות ההארכה".

34. ביום 5.8.2025 הגיש המבקש את תשובתו, שלפיה המשיבים "מתעלמים מהחלטות בית הדין ומתעמתים עמן. חזקה על הנתבעים – משיבים, כי לו היה בידם אישור מטעם משרד הפנים להמשך כהונתה הבלתי חוקית של הנתבעת – המשיבה 5, הם היו מצרפים אותו מיידית. עוד טוען המבקש כי לא זו בלבד כי הטענה המבוססת על "הוראת שעה" היא טענה מאוחרת אשר אין להידרש לה כעת, אלא כי הוראת השעה לא היתה בתוקף במועד ההארכה (12.3.2025), שכן זו בוטלה ביום 4.3.2025 למעט עוטרף עזה. בזיקה לכך טוען המבקש כי אמנם הוראת השעה השנייה הוכרזה בסמוך לפרוץ המלחמה עם אירן "עם כלביא" ביום 15.6.2025, אולם ההארכה בעניינה של המשיבה 5 ניתנה בתקופה בה הוראת השעה לא חלה. אפילו היתה הוראת השעה בתוקף, המשיבים לא יישמו שלושה שלבים הכרחיים עד ליום 12.3.2025 – בקשת העובד, אישור ועדת השירות ואישור ראש העיר.

35. ביום 13.8.2024 הגיבו המשיבים להודעת המבקש, בין היתר, כי הוראת השעה מיום 27.11.2023 הייתה בתוקף עת נתקבלה החלטת מליאת המועצה ביום 17.3.2025 וכי "הדברים אושרו בפני הנתבעת 4, על ידי הגב" נעמה אביטן, סגנית מנהל אגף בכיר (בקרת הון אנושי ברשומ"ק) במשרד הפנים – וכמובן שניתן לבדוק אותם גם ישירות עם משרד הפנים". עוד טענו המשיבים כי אין גם כל יסוד לטענה כאילו יתר שלבי אישור המשך ההעסקה הקבועים בחוזר 2014 לא בוצעו.

טענות הצדדים

36. לטענת המבקש, בית הדין מתבקש לקבוע כי חוקי מדינת ישראל חלים גם בתחום השיפוט של עיריית בני ברק, לאכוף על המשיבים לפעול לפי חובתם ולא להעסיק מחדש תחת מעטה של "הארכה" את מי שהוצרך לפרוש לגמלאות על פי חוק. עוד טוען המבקש כי אין לאפשר לעירייה להתנהל בניגוד להוראת סעיף 11 לחוזר מנכ"ל משרד הפנים 4/2014, לפיה, ככלל לא תתאפשר הארכת שירות מעבר לגיל 70 אלא מטעמים מיוחדים שיירשמו, וזאת כאשר בענייננו אין מדובר בהארכה, אלא בהעסקה מחודשת. הארכות חוזרות ונשנות, בכל פעם בשל תירוץ אחר, במשך למעלה משנתיים ימים, חותרות תחת תכליתו של חוזר מנכ"ל ותכלית החוק, שלפיהן הארכת כהונה לאחר גיל 70 שמורה למקרים חריגים ונדירים. מקרה זה לא נמנה עליהם. נסיבות הארכת כהונתה של גב" מויאל מעלות סימני שאלה נכבדים. גם אם ניתן להאריך שירות, לא ניתן להחזיר מגמלאות עובד שפרש זה מכבר, ולהתחיל את העסקתו מחדש. לא ייתכן כי דמו של עובד שהוראות החוק בעניינו הופרו יהא סמוך יותר מעובד שציית לחוק ופרש לגמלאות במועד שנקבע בחוק.

37. לטענת המשיבים, המבקש אינו מעלה כל טרזניה או טענה כנגד גב" מויאל ו/או כנגד אופן מילוי התפקיד על ידיה; וכל כולן נועדו לכלי ניגוח פוליטי. שכן המבקש הצהיר בראיונות לתקשורת על

1 כוונתו לפעול ולממש את המנדט שניתן לו, באמצעות הגשת עתירות ופניות לבית המשפט. ואכן,
 2 מאז חודש מרץ 2024 הוגשו על ידו לא פחות מ-10 עתירות שחלק לא מבוטל מהן נמחק או נדחה
 3 מטעמים שונים. גם אם לעותר זכות עמידה כעותר ציבורי, אין לבית הדין סמכות לדון בתביעות
 4 כנגד המשיבים ויש למחוק אותם מכתב התביעה; וכפועל יוצא שלא הוגשה על ידו תביעה כנגד
 5 המעסיקה- העירייה הרי שיש למחוק את התביעה כולה. בנוסף יש למחוק את כל טענות המבקש
 6 הנוגעות להחלטות המועצה מן השנים 2022-2024 בשל השיהוי הניכר בהעלאתן. די בכך כדי לדחות
 7 את התובענה על הסף. כמו כן, טענות התובע חסרות בסיס משפטי ונוגעות בגילנות מגונה. אין כל
 8 חובה בדין או בנהלי משרד הפנים המורה על פיטורי עובד אשר עבר את גיל 67. ההיפך הוא הנכון-
 9 פסיקת בית הדין הארצי לעבודה הורתה למעסיקים באופן מפורש לשקול את העסקתם של עובדים
 10 לאחר הגיעם לגיל פרישת חובה. עוד טוענים המשיבים כי הפער בין יום 25.1.2025 לבין היום שבו
 11 נתקבלה החלטת הארכה (17.3.2025) הוא פער זמנים קצר ביותר, אשר גם מבחינה עניינית לא ניתן
 12 לראות בו ככזה המנתק יחסי עבודה. ממילא המועצה אישרה את המשך העסקתה של גב" מויאל
 13 עד ליום 31.12.2025 ובכך אשררה את העסקתה לאותה תקופה. הדרישה לפטר את גב" מויאל
 14 מעבודתה תותיר את העירייה ללא מנהלת האגף לשירותים חברתיים, ערב פרסומו של מכרז
 15 לתפקיד, באופן אשר יפגע בתפקודה השוטף של העירייה ובמתן המענה הדרוש לתושבי העיר.

מסגרת נורמטיבית

- 17 **חוק גיל פרישה, תשס"ד-2004** (להלן – **חוק גיל פרישה**) מסדיר כללים אחידים לענין גיל פרישה
 18 מעבודה. בסעיף 4 לחוק נקבע "הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו, הוא
 19 גיל 67 לגבר ולאישה". עם זאת, סעיף 10(ב)(1) לחוק מוסיף וקובע כי "על אף הוראות סעיף קטן (א)
 20 ניתן בהסכם (1) לקבוע כי הגיל שבהגיע אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו יהיה גבוה
 21 מגיל פרישת חובה". סעיף 14 לחוק קובע כי "השר ממונה על ביצועו של חוק זה, והוא רשאי, באישור
 22 ועדת הכספים של הכנסת, להתקין תקנות בכל עניין הנוגע לביצועו".
- 23 39. ביום 21.5.2014 הוציא משרד הפנים את חוזר מנכ"ל 4/2014, שכותרתו "הארכת שירותם של
 24 עובדים בשלטון המקומי מעבר לגיל הפרישה" (להלן – **חוזר 2014**), אשר נקבע בו, ברשא, כי
 25 "העסקתם של עובדים בשלטון המקומי מעבר לגיל הפרישה לא תוארך אלא בהתאם להוראות חוזר
 26 זה". עוד נקבע בחוזר זה כדלקמן:
- 27 "2. עובד רשות מקומית המבקש להאריך את שירותו מעבר לגיל פרישת חובה יפנה **בבקשה**
 28 **בכתב** לממונה על משאבי האנוש ברשות המקומית.
 29 3. לבקשה יצרף העובד אישור של רופא תעסוקתי המוסמך לקבוע את כשרם הבריאותי של
 30 עובדים, כי הוא כשיר לעבודה בשירות הרשות המקומית, והוא נמצא כשיר להמשיך ולכהן
 31 במשרתו.
 32 4. הועדה להארכת שירות תדון בבקשה ותעביר את חוות דעתה לראש הרשות המקומית
 33 טרם קבלת החלטתו.

5. הועדה תקבע את סדרי עבודתה לרבות מתכונת הגשת הבקשות והמועד להגשתן ביחס למועד הפרישה הצפוי של העובד ותהיה רשאית לזמן גם את העובד ואת הממונים עליו שיופיעו בפניה, ככל שתראה לנכון.

6. ראש הרשות המקומית, יהיה רשאי לאשר את המשך ההעסקה באותה משרה שבה הועסק העובד קודם להגשת הבקשה, לתקופה שלא תעלה על שנה וחצי בכל פעם, וזאת עד הגיעו של העובד לגיל 70. יודגש כי הארכת השירות, ככל שתינתן, הינה להמשך שירותו באותו תפקיד שבו נשא העובד ערב הגשת הבקשה, וכי לא ניתן לבקש הארכת שירות לצורך מעבר מתפקיד לתפקיד.

7. יובהר, כי במידה ומונה חשב מלווה לרשות המקומית, תהיה החלטת ראש הרשות המקומית כאמור, על הארכת המשך ההעסקה, טעונה אישורו של החשב המלווה.

8. לא תידרש קבלת אישור להארכת מועד להעסקת עובדי מעבר לגיל הפרישה לפי נוהל זה, במקרים הבאים:

א. במשרות חינוך במוסדות חינוך הנקבעות לשנת לימודים כגון מורים, מלווה הסעות, סייעת צמודה, סייעת בגן ילדים וכד", ניתן להמשיך את העסקתו של העובד עד לסוף שנת הלימודים שבה הגיע העובד לגיל פרישה.

ב. בעובד שהוא הורה שכול, אלמנה או אלמן כמשמעותם [בחוק משפחות חיילים שנספו במערכת \(תגמולים ושיקום\) התש"י-1950](#); [בחוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה התש"ל-1970 ובתקנות משפחות חיילים שנספו במערכה \(העסקת עובד מעבר לגיל הפרישה\), התשל"ו-1975](#) ככל שמתקיימים בו התנאים הקבועים לעניין זה בחיקוקים האמורים ובכפוף להוראות חיקוקים אלו.

9. ראש הרשות המקומית בהמלצת הועדה להארכת שירות, רשאי לקבוע בהחלטה כללית כי לא תדרש החלטה פרטנית להארכת שירות לעובדים בתפקיד מעבירי כבישים, ואף לקבוע כללים להארכת שירות למשרות אלו מעבר לגיל 70.

10. למרות האמור בסעיף 6 לעיל, תתאפשר הארכת שירותם של עובדים במשרת רבני התיישבות עד לגיל 75, ובלבד שקיבלו המלצת המשרד לשירותי דת להארכת שירותם, ובכפוף לאישור תקצוב מהועדה להמשך הארכת כהונת רבנים בהתיישבות.

11. הארכת שירותו של עובד מעבר לגיל 70, לא תתאפשר אלא מטעמים מיוחדים שיירשמו על פי החלטת ראש הרשות המקומית באישור המועצה ולאחר המלצתה של הועדה להארכת שירות.

12. החלטת ראש הרשות המקומית לגבי הארכת השירות של עובדים בכירים לא תדרש לקבלת חוות דעת הועדה, אולם תהיה טעונה אישור מועצת הרשות המקומית.

13. הוראות נוהל זה לא יחולו על העסקת והארכת העסקתם של עובדים במשרות אמון.

...

40. הוראות חוזר 2014 אשר נקבע בו, בין היתר, כי "הארכת השירות בהתאם להוראות החוזר הינה לתקופה של שנה וחצי ועד הגיע העובד לגיל 70" [\(בר"ע \(ארצי\) 3189-03-24 סורין שפר – עיריית צפת \(להלן- עניין שפר הראשון\), פסקה 2\)](#), הן בגדר הנחיות מינהליות של מנכ"ל משרד הפנים (4.3.2024).

"היוצאות לא אל המינהל הציבורי פנימה אלא אל גופים חיצוניים (ובענייננו רשויות מקומיות-ד.י.) והן מוסד הקיים במשפט המינהלי" (בשינויים המחויבים אגב דיון בחוזר המפקח על הביטוח ראו [רע"א 10641/05 הפניקס הישראלי חברה לביטוח בע"מ נ" חביב אסולין](#) (4.5.2006), פסקה ד(2)(ב); זמיר, הסמכות המינהלית ב", 775-776; ברכה, המשפט המינהלי, 30-31). עוד ראו דיון בחוזר מנכ"ל משרד הבריאות אגב עילות אשר מאפשרות לוועדה ליתן אישור להפסקת היריון, תוך שנקבע כי "במרוצת השנים הוציא משרד הבריאות עשרות חוזרים, אשר מעמדם המשפטי הוא של הנחיות מינהליות" (בג"ץ [1774/22 עמותת "בעד חיים" נ" מדינת ישראל – משרד הבריאות](#) (8.8.2022) פסקה 5), אשר בנסיבות מסוימות אפשר כי "פרשנות ומתכונת היישום של העילות הקבועות בחוק תתבצע" באמצעותן (שם, סע" 17).

41. ודוק, ביום 27.11.2023 פרסם מנכ"ל משרד הפנים הוראת שעה שעניינה "החרגת הצורך באישור מליאת מועצת הרשות להארכת שירות מעבר לגיל 70", במסגרתה נכתב לאמור:

"במים אלה, כאשר הרשויות המקומיות הן העוגן המחזיק את העורף ולעיתים אף נמצאות בחזית, המשרד פועל על מנת להסיר חסמים שיאפשרו לרשויות רציפות תפקודית ככל הניתן, בהתאם לצרכים העולים מהשטח. בהתאם לכך פורסמו עדכונים לחוזרי המנכ"ל, הוראת שעה וכן הנחיות הנוגעות להחרגת נושאים בתקופת החירום. במסגרת הכללים שנקבעו בחוזר מנכ"ל 4/2014 שכותרתו "הארכת שירותם של עובדים בשלטון המקומי מעבר לגיל הפרישה" על מנת להאריך שירותו של עובד שעבר את גיל 70 נדרש אישור של מועצת הרשות. הוראת שעה זו מחריגה את הצורך באישור מליאת מועצת הרשות ככל שמדובר בעובד אשר איננו מבין העובדים הבכירים (כהגדרתם בחוזר) ברשות המקומית. עם זאת שאר הכללים שנקבעו בחוזר עומדים בעינם. יובהר כי הוראה זו תוקפה יפה כל עוד קיים במדינה מצב חירום. משרדנו ממשיך לפעול על מנת להעניק מענה מיטבי המותאם לצרכי הרשויות בעת הזאת. בהזדמנות זו אני רוצה להוקיר תודה ולחזק את ידכם ופועלכם למען תושבי מדינת ישראל, ותפקוד מיטבי של הרשויות בעת הזו."

ביום 24.6.2025 פרסם מנכ"ל משרד הפנים עדכון להוראת השעה הראשונה, במסגרתה צוין כדלקמן:

"בהמשך לפניו שהתקבלו במשרדנו בעניין הארכת שירות עובדים מעבר לגיל 70, אנו מבקשים להסב את תשומת לבכם לכך כי מכתבו של מנכ"ל משרד הפנים מיום 27.10.23 אשר מתייחס להוראת השעה בנושא שבנדון – עדיין בתוקף. לפי האמור בהוראת השעה, כל עוד מדינת ישראל מצויה במצב חירום, ניתן להאריך את שירותו של עובד שהגיע לגיל 70 ללא צורך באישור מליאת המועצה כמפורט במכתב המצ"ב. הרשות רשאית להמשיך ולפעול בהתאם להנחיה זו עד לעדכון רשמי אחר שיימסר במשרד הפנים."

42. בהתאם להלכה הפסוקה, בבואו של מעסיק לבחון בקשת עובד להארכת שירותו מעבר לגיל הפרישה "קמה חובה על המעסיק להפעיל שיקול דעת ראוי ופרטני במענה לבקשה זו. חובה זו נובעת מחובות תום הלב וההגינות שחב בהן מעסיק כלפי עובדיו, בשילוב האיסור החוקתי והחוקי על הפליה מטעמי גיל. שילוב זה מחייב לטעמנו את המעסיק להקשיב בנפש חפצה, ולשקול בתום לב, בקשה עניינית

של עובד להארכת תקופת עבודתו" (ע"ע (ארצ) 209/10 ליבי וינברגר נ" אוניברסיטת בר אילן
(22.6.2010)(להלן – ענין וינברגר). עוד נקבעו בעניין וינברגר השיקולים אותם יש לבחון בהארכת
שירות לאמור:

"66. בין יתר השיקולים ניתן למנות שיקולים הנוגעים ל**נסיבותיו האישיות של העובד**, לרבות
מספר שנות עבודתו במקום העבודה, היקף זכאותו לגמלה ומצבו הכלכלי והמשפחתי. סוג נוסף
של שיקולים עניינים **תרומתו של העובד למקום העבודה**, לרבות אופי התפקיד המבוצע על ידו,
מידת הצלחתו בביצועו, האם יש חשש אובייקטיבי שכישוריו פחתו עם הגיל (עם מתן אפשרות
לבדיקת תפקוד אינדיבידואלית במידת הצורך), האם יש אפשרות להעבירו לתפקיד אחר וכיו"ב.
67. סוג נוסף של שיקולים – ואין בכך רשימה סגורה – הינו **שיקולים מערכתיים** של מקום
העבודה דוגמת צרכיו האובייקטיביים של מקום העבודה פנימה ובתחרות מול מעסיקים אחרים
באותו תחום, קשיים כלכליים, עובדים הממתינים לקידום ועוד. על המעסיק יהא לקחת בחשבון
גם שיקולים פנסיוניים, הנוגעים להסדרי הפנסיה הנוהגים במקום העבודה... בנוסף, ראוי לשקול
אם קיימת אפשרות להמשך העסקתו של העובד בדרך אחרת, דוגמת הפחתת משרתו למשרה
חלקית או היעזרות בו כיועץ חיצוני...

68. המעסיק יהא רשאי לשקול גם **השלכות רוחב**, ככל שישנם עובדים נוספים שהגישו בקשות
דומות, נוכח עקרון השוויון... ייתכן והמעסיק יהא מחויב גם למשא ומתן או היוועצות עם נציגות
העובדים בקשר לכך, הכל בתלות במאפייניו של אותו מקום עבודה ובהסדרים הקיבוציים
הנהוגים בו. מובן כי המעסיק **יהא מחויב להפעיל קריטריונים אחידים ושוויוניים**, בהתחשב
בין היתר באופיו של מקום העבודה, וליישם בתלות בנסיבותיו הספציפיות של כל עובד".

עוד לעניין זה ראו בג"ץ 9134/12 פרופ" משה גביש נ" הכנסת (21.4.2016)(להלן - פרשת גביש)
במסגרתו נדונה שאלת חוקתיות סעיף 4 לחוק גיל פרישה, שם נקבע כי "החליט המחוקק הישראלי
לאמץ בחוק מודל קולקטיבי, המעדיף קריטריון של גיל על פני בחינה אינדיבידואלית של הפרט",
פסקה 24 לחוות דעתה של כב" הנשיאה (בדימוס) נאור; וכן ע"ע (ארצ) 35753-03-24 רוזה רוכלמר
– **מרכז רפואי שערי צדק נציבות שיויון הזדמנויות בעבודה** (23.6.2025) במסגרתו נדונה טענת
המערערת כי הוצאתה הכפויה לגמלאות הייתה נגועה בהפליה מחמת מין ומחמת גיל.

43. כאן המקום לציין כי בפרשת **גביש** עמדה כב" הנשיאה נאור על תכליתו הכללית של חוק גיל פרישה,
לפיה, "גיל פרישת חובה נועד לקדם גם הגינות בין-דורית – שילובם וקידום של עובדים חדשים
במקומות עבודה ספציפיים שבהם מספר מקומות העבודה מוגבל. לצד זאת, העלאת גיל פרישת
החובה בחוק מאפשרת למי שרוצה בכך לעבוד יותר, ובכך גם מבקשת לתת מענה לגידול המתמשך
בתוחלת החיים והעליה ביחס בין מספר המבוגרים בחברה הישראלית לבין כלל האוכלוסייה..."
(פרשת גביש, פסקה 38 לחוות הדעת). בהמשך... "אין לדעת פסול בהתחשבות גם באינטרסים של
עובדים חדשים בשוק העבודה. מתן משקל לאינטרסים אלה חותר לכאורה למציאת פשרות בין
קבוצות בין-דוריות שונות, מתוך הנחה כי כל אדם צפוי במהלך הזמן להגיע לשלב מתקדם בחייו..."
(שם, פסקה 39); וכי "...הצורך באיזון בין עובדים ותיקים לעובדים חדשים עשוי להיות נחוץ

במקומות עבודה מסוימים, המתאפיינים במספר תקנים מוגבל ובפירמידת קידום "צרה" (שם, פסקה 44).

דיון והכרעה

44. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים ובחנו את כלל החומר שבתיק, מצאנו לקבל את אחת מטענות הסף אשר העלו חלק מהמשיבים, אך בד בבד הגענו לכלל מסקנה כי יש לקבל את התובענה באופן חלקי, בין היתר, על בסיס החלטת העירייה מיום 17.3.2025, לאמור: עד לערב ראש השנה תשפ"ו (22.9.2025) על העירייה לפרסם מכרז לתפקיד מנהל/ת מנהל שירותים חברתיים בעירייה, עד לתום חודש אוקטובר 2025 על העירייה להשלים את הליכי המכרז לאיתור מחליף, כך שלכל המאוחר עד ליום 31.12.2025 ייקלט עובד/ת במקומה של גב" מויאל, לאחר "חפיפה" מסודרת. נבאר.

הערות פרלימנריות

45. **הערה ראשונה:** ודוק, כתבנו עתירה, שכן בהמרצת הפתיחה מקופלת עתירה ציבורית לביטול הארכת תקופת העסקתה של גב" מויאל. "העותר הציבורי", לרבות חבר מועצת עירייה, הוכר זה מכבר בפסיקתו של בית הדין לעבודה כבעל זכות עמידה המבקש "להלין כנגד קבלתם לעבודה או מינויים של עובדים במגזר הציבורי בשם "האינטרס הציבורי" (ע"ע (ארצי) 1233/01 **יהודה אוריאל ואח' - עיריית הרצליה**, פד"ע לו 508; (להלן- עניין אוריאל); ע"ע (ארצי) 300008/98 **עיריית קרית אתא ואח' - אילן גלבסקי** (3.12.2001); ע"ע (ארצי) 1145/02 **קשוע עבד אלרחמן נ" וסים חליל קאסם** (21.10.2003) (להלן- עניין אלרחמן). אנו סבורים כי הארכת שירות של עובד מעבר לגיל פרישה נמנה על הנושאים אשר עותר ציבורי רשאי להגיש בגינה עתירה, ובית הדין לעבודה הוא האכסניה המתאימה והראויה לדון בכך. אמנם לא ניתן להתעלם מכך כי המבקש הוא חבר אופוזיציה, אך במקרה דנא מצאנו כי המבקש חפץ "לעמוד על קיומו של שלטון החוק" (עניין **אלרחמן**, פסקה 19).

46. **הערה שניה-** לנוכח העובדה כי במקרה דנא הוגשה המרצת פתיחה כנגד החלטה מינהלית היא החלטת מועצת העירייה להמשיך בהעסקתה של גב" מויאל, הרי שמדובר אפוא, הלכה למעשה, בעתירה מינהלית. ואכן, הליך כאמור מתאים בעיקרו של דבר "לדיון בדרך מקוצרת" (דב"ע ארצי מט/124-3 **טניס בע"מ- פיגלר**, פד"ע כא 92 (1989), עמ" 97). יוער, כי מוסד המרצת הפתיחה בוטל בתקנות סדר הדין האזרחי- התשע"ח- 2018 (להלן- **התקנות החדשות**). מוסד זה אומץ על ידי בית הדין הארצי לעבודה מכוח סעיף 33 לחוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט- 1969 (בר"ע (ארצי) 11801- **10-20 פנחס ברקמן- מדינת ישראל** (22.10.2020) כאשר בעת הזו טרם הוברר מעמדו בבית הדין לעבודה, בראי פרק א" לתקנות החדשות.

47. מכל מקום, ערכאת בית הדין לעבודה היא ערכאה חשובה בתחום השפיטה המינהלית. שכן "עניינים מינהליים מגיעים אל בתי הדין לעבודה הן בשל תחולתו של המשפט המינהלי על סכסוכים שבין רשויות לעובדיהן, הן בהקשרים שבהם הכרעה בסכסוך בין שני פרטים קשורה בתוקפה של החלטה מנהלית והן בהקשרים שבהם בית הדין לעבודה פועל כערכאה המוסמכת בתחום הרווחה (ביטוח לאומי, ביטוח בריאות ממלכתי ועוד) (דפנה **ברק ארז**, משפט מנהלי, 2010, עמ" 185-191). זאת בדומה לבית משפט לעניינים מינהליים. בהליך שבכותרת יהא על בית הדין להפעיל ביקורת

שיפוטית על המעשה המנהלי, קרי לבחון את חוקיות ותקינות המעשה המנהלי, ובכלל זה, האם הוא נופל בגדרי סמכות הרשות המנהלית והאם לא נפל בהחלטה פגם כגון משוא פנים, הפלייה, ניגוד עניינים, חוסר תום לב, שיקולים זרים ובעיקר האם ההחלטה מצויה במתחם הסבירות. בהיעדר פגם מהותי בהחלטה, לא יתערב בית המשפט ויותר בדי הרשות מרחב פעולה לפעול בהחלטותיה המנהליות בהתאם למיטב שיקול דעתה ומקצועיותה ולא יחליף את שיקול דעת הרשות בשיקול דעת ביהמ"ש (בג"צ 289/80 דפי זהב בע"מ נ' רשות השידור, פ"ד לה(1) 422,421 (1980); בג"צ 2324/91 התנועה לאיכות השלטון נ' המועצה הארצית לתכנון ובנייה, פ"ד מה(3) 678, 688 (1991)); [ע"ע \(ארצי\) 58770-11-23 ריוא חטיב- עמותת עורכי דין למינהל תקין](#) (9.5.2024) וההפניות שם.

48. **הערה שלישית-** צודקים המשיבים כי העתירה לא הוגשה לכאורה כנגד העיריה, אך כבר נפסק כי "לשם הבטחת תפקידו של בית המשפט כמבטיח את שלטון החוק בשלטון (המקומי- ד.י.), עליו לנקוט גישה "נדיבה", לא פורמאליסטית, ולא פדאנטית" בבואו לבחון את מהותה של העתירה ומשקלה כמו גם את מיהותים של העותרים" ([בג"ץ 2148/94 גלברט נ' יושב ראש ועדת החקירה לבדיקת אירוע הטבח בחברון](#), פ"ד מח (3) 573, עמ" 605; עניין אוריאל). אנו סבורים כי תובענה - עתירה כנגד מועצת עיריית בני ברק, כאשר גב" מויאל צורפה כצד העלול להיפגע מהעתירה, עולה בקנה אחד עם ההלכה הפסוקה כאמור. עם זאת, שונים הם פני הדברים בכל הנוגע למשיבים 1-4. אנו סבורים כי לא היה כל מקום ל"גרור" משיבים אלה להליך ולהגיש כנגדם עתירה- תובענה בבית הדין לעבודה. לפיכך דין העתירה כנגדם להיות מסולקת על הסף.

49. **הערה רביעית** – אפילו נדחו או נמחקו עתירות שהוגשו על ידי המבקש כנגד המשיבים, או חלקם, בהליכים אחרים, אין בכך ולא כלום לענייננו. שכן "כל מקרה נבחן בנסיבותיו" (בשינויים המחויבים אגב עילת המיקרוטראומה ראו [עב"ל \(ארצי\) 10619-10-22 ליאור קצפ – המוסד לביטוח לאומי](#) (24.5.2023) פסקה ג8).

אין מקום להפסקת עבודתה של גב" מויאל לאלתר

50. המבקש אינו חולק על טיב עבודתה ומקצועיותה של גב" מויאל, ובלשונו "אין לי שום ביקורת על עבודתה של הנתבעת 5, זה לא הנושא" (ע" 3 ש" 14). כך גם עולה ממכתבה של גב" בר טל ממשרד הרווחה מיום 15.7.2025. אלא מאי? מוקד העתירה שבפנינו הוא בסדרי מינהל תקינים, כחלק מהמשפט המנהלי, קרי בשאלה האם העירייה פסעה לאורו של חוזר 2014 ותכליתו בהארכת תקופת העסקה של גב" מויאל וכן בשאלת סבירותה של ההחלטה להארכת העסקתה, וליתר דיוק האם העירייה שקלה את כלל השיקולים הנדרשים לעניין.

51. בכל הנוגע להיבט הפרוצדורלי, שוכנענו כי הן ראש העיר, הן הועדה להארכת שירות ובעיקר מועצת עיריית בני ברק, סברו כי מבחינה עיונית על העירייה לפסוע בהתאם להוראות חוזר 2014 המגלם בחובו הנחיות מנהליות (ע" 5 ש" 1-3). ברם, מבחינה מעשית, העירייה לא פסעה לאורו.

52. ראשית, לכתחילה בקשה בכתב להארכת שירות הוגשה על ידי גב" מויאל, בדיעבד, מספר ימים לאחר הגיעה לגיל 67. הדבר מעלה, למצער, תמיהה לנוכח מיהות התפקיד והיקפו והצורך במציאת מחליף ו"חפיפה" - צורך עליו עמדו המשיבים הן במסמכים שצורפו לתיק והן בכתבי בי- דין

- 1 מטעמים. כך ובנוסף גב" מויאל כמו גם המשיבים לא הגישו לתיק בקשות בכתב מטעמה של
2 הראשונה להארכת תקופת העסקתה בתקופה שבין חודש יוני 2023 לבין יום 4.5.2024, הגם שהיא
3 מצאה לנכון להגיש בקשות מחודש נובמבר 2018 ומחודש מרץ 2025. ויודגש, כי סעיף 2 לחוזר 2014
4 מחייב הגשות בקשות בכתב בעד כל תקופה בתורה.
- 5 53. שנית, אמנם המשיבים טענו כי "בשנת 2022 לאחר מספר הארכות של תקופות העסקת המנהלת,
6 החלה העירייה בהכנת מכרז", אך לא צורפו מטעמים החלטות שנתנו על ידי ראש העיר ו/או מליאת
7 המועצה בחודש מאי 2020 ובחודש נובמבר 2021 לגבי גב" מויאל, וזאת חרף העובדה כי בהתאם
8 להוראות חוזר 2014 העירייה היתה מחויבת לשקול, לאחר "תקופה שלא תעלה על שנה וחצי כל
9 פעם וזאת עד הגיעו של העובד לגיל 70", את המשך העסקתה ובהתאם לבקשתה של העובדת.
- 10 54. בהקשר זה יצוין כי אנו ערים להודעות דוא"ל פנימיות בין עובדים במשרד הרווחה מיום 2.6.2021
11 שכותרתן "מנהלת שהגיע לגיל 70", אשר הוגשו על ידי המשיבים לתיק ביום 20.7.2025. לאחר הדיון
12 שהתקיים בפנינו (ע" 2 ש" 13-15), אך לא ברור פשרן עד תום, בפרט שבאותו מועד גב" מויאל לא
13 הגיעה באותה עת לגיל 70 ועת לא צורף אישור של משרד הפנים הוא המאסדר לעניין זה.
- 14 55. שלישית, אמנם ביום 14.2.2022 נתקבלה החלטה על הארכת תקופת השירות של גב" מויאל, אך לא
15 הונחה בפנינו המלצת ועדת השירות, כאשר בהחלטה נכתב כי "ראש העיר קיבל את ההמלצה ונתן
16 לה כתב מינוי בכפוף לאישור המועצה". עם זאת, בימים 5.5.2024 ו- 22.9.2024 נתקבלו החלטות של
17 מליאת המועצה על בסיס המלצות של ועדת שירות, להארכת שירותה של גב" מויאל, בהתאמה,
18 בששה חודשים ובשלושה חודשים.
- 19 56. רביעית, בהחלטת המועצה מיום 22.9.2022 לא נזכרת כלל החלטת ועדת שירות, אך ביום 2.4.2023
20 התכנסה שוב הוועדה, והחליטה על בסיס החלטת ועדת שירות להאריך את העסקתה בחודשיים
21 ימים. דא עקא, בין חודש יוני 2023 לבין יום 4.5.2024 לא מצאנו כל החלטה שנתקבלה על ידי ראש
22 העיר ו/או מועצת העיר בעניינה. שמא הדבר נובע מאותו אישור על שינוי המבנה הארגוני מיום
23 16.4.2023 אשר ניתן למעלה מששה חודשים עובר למועד הבחירות המתוכנן (31.10.2023), במסגרתו
24 נכתב כי "על הרשות לפעול לפי חוזר הנחיות המינהל לשלטון מקומי לתקופת הבחירות ברשויות
25 המקומיות", עת לשיטת העירייה לא היה מנוס מדחיית המכרז בשים לב להנחיית היועצת המשפטית
26 מס' 1.1501 והארכת כהונת העובדת, שמא מחמת מלחמת "חרבות ברזל". בזיקה לכך מצאנו לציין
27 כדלקמן:
- 28 (1) ספק בעינינו אם ההנחיה הנזכרת מונעת קיומו של מכרז. שכן בהנחיה נקבע במפורש כי
29 "מינויים באמצעות מכרז – כידוע מינויים אלה מתבצעים בהליכים המנהלים מכוח הנחיות
30 נציבות שירות המדינה, מבוססים על אמות מידה שוויוניות ושקופות (ובכלל זאת תיאורי
31 תפקיד ותנאי סף הנקבעים ומפורסמים מראש) ועל מנגנוני בחינה והערכה מקצועיים;
32 ואסורה בהם ממילא מעורבות הדרג הפוליטי (וזאת אף במקרים הנדירים שבהם הליך
33 השלמת המינוי נעשית בדרך של חתימת שר). לפיכך, אין מניעה כי מינויים הנערכים
34 באמצעות מכרז כאמור ימשכו כסדרם אף בתקופת בחירות. זאת מבלי לגרוע מסמכותו

הכללית של נציב שירות המדינה לדחות הליכי מכרז בנסיבות מיוחדות. מובן כי בתקופת בחירות יש להקפיד על אי מעורבות הדרג הפוליטי במשנה תוקף".

(2) בין הצדדים נתגלעה מחלוקת בשאלה אשר ממילא נתעוררה לאחר שהמועצה קיבלה את ההחלטה מיום 17.3.2025 ולאחר הדיון שהתקיים בפנינו (14.7.2025), האם כטענת המבקש כבר ביום 4.3.2025 פג תוקפה של הוראת השעה מיום 27.11.2023 בעניין "מצב מיוחד בעורף", אשר באה לעולם עקב מלחמת "חרבות ברזל" וזאת לכאורה מכוחן של החלטות ממשלה בנדון דידן אליהן הפנה המבקש בתגובתו מיום 5.8.2025, או שמא כטענת המשיבים, הוראת השעה הראשונה לא תמה מעולם, כפי שעולה במפורש לשיטת המשיבים מההוראת השעה מיום 24.6.2025, כמו גם מדבריה של גב' אביטן ממשרד הפנים "וכמובן שניתן לבדוק אותם גם ישירות עם משרד הפנים". מדובר אפוא בשאלה לא פשוטה. שכן קיים מתח בין המצב המשפטי כפי שעולה מתוך החלטות הממשלה לגבי מצב מיוחד בעורף אשר לכאורה בא על סיומו ביום 4.3.2025 (למעט האזור הנקוב בהחלטה) ואשר חודש בהמשך לכל שטח המדינה לבין הוראת השעה מחודש יוני 2025 עליה עמדנו לעיל, הנוקטת לשון ברורה, כביכול ההוראה מחודש אוקטובר 2023 "עדיין בתוקף" וזאת "כל עוד מצויה המדינה במצב חירום". כפי שיובהר להלן אנו לא מחויבים להכריע בכך. שכן הוראת השעה אך פוטרת את **מליאת הרשות** מלאשר את הארכת שירות של עובדים מעל גיל 70, "ככל שמדובר בעובד אשר איננו מבין העובדים הבכירים (כהגדרתם בחוזר) ברשות המקומית. עם זאת שאר הכללים שנקבעו בחוזר עומדים בעינם". ברם, המשיבים טענו בסעיף 19 לתשובה מטעמם כי "נוכח המניעה החלה על מינוי בכירים ברשויות מקומיות בתקופת הבחירות...לא היה מנוס מדחיית פרסום המכרז", כך שלכאורה טענות המשיבים אינן דרות בצוותא חדא. כתבנו לכאורה, שכן גב' מויאל אינה נמנית על העובדים הבכירים בחוזר 2014 – גזבר, מבקר, יועץ משפטי, מהנדס ומנהל מחלקת חינוך. מכל מקום, מקובלת עלינו טענת המבקש כי אפילו הוראת השעה חלה, הרי ממילא היא פוטרת רק מאישור מליאת המועצה.

57. מכל מקום, אפילו נקבל את טענת המשיבים כי לא ניתן בשלב זה לבחון את החלטות מועצת העיר בשנים 2022-2024 בעניין הארכת העסקתה של גב' מויאל, בשל השיהוי הניכר בהעלאתן, הרי שנפל פגם בהעלאת עניינה של גב' מויאל ביום 17.3.2025, כחודשיים ימים לאחר תום תקופת הארכה הקודמת, שכן היה על מליאת המועצה לאשר את הארכת העסקתה עובר ליום 25.1.2025.

58. ואולם, כידוע, לנוכח הדוקטרינה של הבטלות היחסית, לבית הדין שיקול דעת האם להותיר את ההחלטה על כנה באופן שהאינטרס הציבורי לא יפגע יתר על המידה, ובלשונו של כב" השופט הנדל (כתוארו אז), "כלי זה מושתת על שיקול דעת. באמצעותו ניתן וראוי להתחשב – בשלב קביעת הסעד לריפוי הפגם – בגורמים נוספים. בעיקר, לצד מהות הפגם יש להביא בחשבון את נסיבות המקרה הנתון ואת השפעת בטלות ההחלטה או הפעולה על כלל הגורמים המעורבים, לרבות הציבור הרחב" (עמ' 5104/16 עיריית בת ים נ' אליהו ששון ואח' (3.9.2015), פסקה 10 לפסק הדין).

59. לדעתנו, פרק הזמן בו גב' מויאל הועסקה בפועל שלא תחת אישור של ראש העיר ו/או ועדת השירות (25.1.2025 - 12.3.2025) לא ניתק את יחסי העבודה בין גב' מויאל לבין העירייה. וזה העיקר. אנו

סבורים כי לנוכח ההיבט הציבורי - מיהות ונחיצות תפקידה של גב" מויאל האמונה על שירותי הרווחה בעיר בני ברק, כמו גם ההיבט האישי – הסתמכותה על החלטת העירייה מיום 17.3.2025, שלפיה העסקתה תמשך עד ליום 31.12.2025 או עד לקיום המכרז (אשר טרם פורסם), המוקדם מבין השניים, ובשים לב לחומרת הפגם, הדבר מחייב שלא לסיים את העסקתה לאלתר (בשינויים המחויבים ראו עניין שפר; בר"ע (ארצי) 3189-03-24 סורין שפר- עיריית צפת (17.3.2024)(להלן- עניין שפר המשלים). שכן סיום העסקתה לאלתר, עוד טרם נבחר גורם אחר שימלא את מקומה, עלול בהסתברות קרובה לפגוע בתפקודה השוטף של העירייה ובמתן המענה הדרוש לתושבי העיר.

בשלה העת לצאת למכרז לתפקיד על מנת שהעסקתה של גב" מויאל לא תוארך לאחר יום 31.12.2025

60. ומה לגבי ההיבט המהותי?

61. אכן, ככלל, "בית הדין אינו מחליף את שיקול דעתה של הרשות המקומית בשיקול דעתו" (עניין שפר המשלים, פסקה שביעית). ואולם, אנו סבורים כי בנסיבות המקרה דנן ההיבט הציבורי מחייב יציאה למכרז לתפקיד בהקדם.

62. טרם נבאר את מסקנתנו נסיר מכשול מדרכנו ונציין כי בניגוד לטענת שובת הלב של המשיבים, שלפיה טענות המבקש נגועות בגילנות מגונה, שכן אין כל חובה בדין או בנהלי משרד הפנים להורות פיטורי עובד אשר עבר את גיל 67, הרי שאנו סבורים כי במקרה דנא אין ולא כלום עם טענת "גילנות" אלא טענות המבקש לקדם סדרי מינהל תקינים.

63. ודוק, חוק גיל פרישה מסדיר כללים אחידים לעניין גיל פרישה. הכלל הוא כי ניתן לחייב עובדת לפרוש בגיל 67. אלא מאי החוק קובע כי ניתן לקבוע בהסכם גיל פרישת חובה גבוה יותר. אמנם לגבי עובדי הרשויות המקומיות לא נקבע הסכם בעניין זה, אך יצא חוזר 2014 של מנכ"ל משרד הפנים, הוא הרגולטור "כמי שאמון על שמירה על האינטרסים הציבוריים בשלטון המקומי" (עניין שפר המשלים, פסקה 7) – חוזר אשר קובע מסגרת ומתווה מדיניות כללית לגבי עצם העסקה מעבר לגיל 67 ולמעשה גם מעבר לגיל 70. ובמה דברים אמורים?

64. עיון בחוזר 2014 מגלה כי נקבע בו, ברישא, במפורש כי "העסקתם של עובדים בשלטון המקומי מעבר לגיל הפרישה לא תוארך אלא בהתאם להוראות חוזר זה". עוד קובע החוזר כי ראש העיר רשאי להאריך המשך העסקה של עובד באותה משרה בה הועסק עד גיל 70. בד בבד, החוזר מוסיף וקובע כי לא תידרש קבלת אישור להארכת מועד העסקה כאמור עד לגיל 70 לעובדים ספציפיים - עובדים במשרות חינוך, כמו גם לעובד שהוא הורה שכול, אלמנה או אלמן. כך בנוסף, חוזר זה מאפשר לראש הרשות בהמלצת ועדת הארכת שירות לקבוע הוראות לעניין עובדים בתפקיד מעברי כבישים, לרבות הארכת שירותם מעבר לגיל 70, כמו גם להאריך את שירותם של רבני התיישבות עד גיל 75.

65. עולה אפוא, כי המאסדר הוא משרד הפנים, קבע כי ככלל, למעט רבני התיישבות, עובדים בתפקידי מעברי כבישים ועובדים במשרות אמון (כשהחוזר אינו חל על האחרונים), הארכת שירותו של עובד מעבר לגיל 70, לא תתאפשר אלא מטעמים מיוחדים שיירשמו על פי החלטת ראש הרשות המקומית, באישור המועצה ולאחר המלצתה של הועדה להארכת שירות.

66. הוראת השעה הראשונה, כמו גם הוראת השעה השניה, מחריגות אמנם בתקופת מצב החירום את הצורך לקבלת אישור **מליאת** המועצה שנקבע בחוזר 2014 להאריך שירות לעובד שעבר את גיל 70, אך בד בבד קובעת במפורש כי "שאר הכללים שנקבעו בחוזר עומדים בעינם".
67. אנו סבורים כי יש לקרוא את הוראות חוזר 2014 כמכלול, כך כי רק מטעמים מיוחדים יאריכו העסקתו של עובד מעל גיל 70 וברי שלא "אוטומטית"; כאשר לעניין רבני התיישבות ראה המאסדר לקבוע מראש כי ניתן להאריך את שירותם עד גיל 75.
68. אמנם עיון בכלל המסמכים שבתיק מגלה כי העירייה סברה כי עליה לפעול לאורו של חוזר 2014, אך בפועל דומה כי לא נשקלו כלל השיקולים המערכתיים עליהם עמד בית הדין הארצי בעניין **ויינברג** ובית המשפט העליון בפרשת **גביש**. כידוע, עת מדובר בהחלטה מינהלית כפי שנתקבלה על ידי מליאת המועצה, "ככזו חלים עליה מכלול כללי המשפט המינהלי. בתוך כך, על ההחלטה להתקבל על בסיס שיקולים עניינים, על יסוד תשתית עובדתית רלוונטית, בהעדר שרירותיות והפליה ועליה להיות סבירה ומידתית" (**בג"ץ 7091/19 לי-בר קייטרינג יפרח בע"מ נ" מועצת הרבנות הראשית לישראל** (31.8.2022); **בג"ץ 7471/05 בלדי בע"מ נ" מועצת הרבנות הראשית**, פ"ד סב(2) 370, 385 (2007). ובמה דברים אמורים?
69. ראשית, בפסק הדין בעניין **ויינברג** נקבעה חובת מעסיק לבחון בקשת עובד להארכת שירותו מעבר לגיל פרישה באופן ראוי ופרטני. יודגש, כי סיום הארכת שירות לאחר גיל פרישה אינו מהווה פיטורים (עניין **שפר**). לכאורה בחודש מרץ 2025 עניינה של גב" מויאל אכן נבחן במובן מסוים. כתבנו במובן מסוים, שכן לא הובררו כלל נסיבותיה האישיות בהחלטה, אך התרשמנו כאמור כי כולם תמימי דעים לגבי תרומתה הייחודית למקום העבודה וכי לכאורה שיקולים מערכתיים חייבו בשנת 2023 הערכות מסוימת לקראת פרסום המכרז. ברם, העתירה שבכותרת מתמקדת בהיבטים ציבוריים – מערכתיים אשר על מעסיק ציבורי לבחון בהארכת העסקה כאמור, עת גילה של גב" מויאל עמד בחודש מרץ 2025 על **73 שנים וארבעה חודשים**, הרבה מעבר לגיל פרישת חובה; ולמעשה מעוררת סימני שאלה בכל הנוגע ל"**גרידת רגליים**" של העירייה באי פרסום מכרז לתפקיד מנהל/ת מנהל השירותים, למצער משנת 2023, הגם שחלפו קרוב לשבע שנים ממועד זכאותה של גב" מויאל (לכאורה) לפרוש לגמלאות שכן היא מועסקת בעירייה החל משנת 1975. נפרט.
70. בחודש אפריל 2022 החליטה מועצת העיר כי "**כיוון שעוד לא יצא מכרז להחלפה**" יאריכו את העסקתה של גב" מויאל בששה חודשים נוספים; בחודש ספטמבר 2022 כלל לא נזכר הצורך לצאת במכרז; בחודש אפריל 2023 ציין עו"ד ראבד בישיבת מועצה כי "**אם יש כוונה רצינית ואמיתית לסיים עם הליכי המכרז, אז לא נצטרך לחזור לכאן**", עת באותה ישיבה סבר ראש העיר הקודם כי יש להאריך את העסקתה של גב" מויאל בחודשיים, כאשר ראש העיר הנוכחי סבר מנגד כי "זה לא יהיה בחצי השנה הקרובה", מבלי שנימק את עמדתו, **ובלשוננו "כי לא יהיה, נו? למה לא יהיה?"**. אמנם ראש העיר הנוכחי סבר בחודש מאי 2024 כי יש להאריך את שירותה בששה חודשים נוספים על מנת "שנוכל להשלים את תהליך המכרזים"; כך גם המליצה ועדת השירות להארכה בחודש ספטמבר 2024; כך גם הבהיר ראש העיר הנוכחי כי "דרשו שנעשה ארגון מחדש היה חשוב שהיא תהיה בזמן שעושים את הארגון ואז אנחנו נמשיך את זה אחרי זה בהמשך... יכולנו להאריך בבת

אחת לשנה, אנחנו לא עושים את זה כדי שהשיקול שלנו לצאת למכרז יישאר בידי העירייה אם
לצאת למכרז או לא. יכולנו להאריך לשנה וסתם לבזבז את כספי העירייה. והנה, בדיון שהתקיים
בפנינו הבהיר עו"ד ראבד כי "אנחנו מעוניינים לפרסם את המכרז ממש עכשיו. אין לנו הסכמה על
המבנה הארגוני ולכן מכרז זה לא יצא לפועל. כשיש הסכמה המכרז הזה יצא לפועל באותו הרגע"
(ע" 4 ש" 11-12); ובהמשך, "לשאלת ביה"ד אני משיב שהיינו יכולים לפעול מול הממסדים (צ"ל-
המשרדים – ד.י.) הממשלתיים. אני מתייחס בנוגע לפרסום המכרז" (ע" 4 ש" 26-27). מכל מקום,
לא מצאנו כי העירייה שקלה את החשיבות בדבר עצם יציאה למכרז במגזר הציבורי, זאת, בין היתר
על מנת לקדם הגינות בין דורית וקידום עובדים במקום העבודה.

71. שנית, אם בתחילה היה פער בין הרטוריקה לבין היישום בכל הנוגע לרצונה של העירייה לפרסם
מכרז לתפקיד, הרי בכתבי הטענות "צומצם" הפער כאשר העירייה מיקדה את תשובתה כי גב"
מויאל צריכה להישאר בתפקידה עד ליום 31.12.2025, כביכול אין כל דחיפות בקיום מכרז כאמור.
שכן בהחלטת המועצה מחודש מרץ 2025 נקבע כי תוארך העסקתה של גב" מויאל "עד ליום
31.12.2025 או עד לאיוש המשרה במסגרת הליכי המכרז, לפי המוקדם מביניהם". דא עקא, בסעיף
22 לכתב התשובה טענו המשיבים כי "אישורה מועצת העיר את הארכת העסקתה של העובדת עד
ליום 31.12.2025 או עד לאיוש משרת מנהל אגף לשירותים חברתיים", כאשר בסעיף 30 לכתב
התשובה טענו המשיבים כי "מועצת העיר אישרה את המשך העסקתה של העובדת עד ליום
31.12.2025"; ובסעיף 11 לתגובה מיום 13.8.2025 טענו המשיבים כי "אישרו כולם את המשך
העסקתה עד ליום 31.12.2025", כביכול האפשרות כי העיריה תצא למכרז וימצא מחליף קודם לכן
אינה על הפרק.

72. שלישית, אמנם בחודש ספטמבר 2022 הורה משרד הפנים על עצירת המכרז. ברם, ספק בעינינו אם
משרד הפנים ער לכך כי בעת הזו העירייה טרם פרסמה מכרז לתפקיד מנהל/ת מנהל שירותים
חברתיים בעירייה, שמא הדבר "חמק מתחת הרדאר". שכן במהלך הדיון עו"ד ראבד הבהיר כי "גם
(משרד- ד.י.) הרווחה וגם משרד הפנים אין להם) יותר מדי לחץ לצאת למכרז והם ערים לכך כי
המשיבה 5 בתפקידה" (ע" 3 ש" 3-4); ולאחר מכן "משרד הרווחה והפנים מודעים ומעורבים
באסמכתאות הללו... גם משרד הפנים בוודאי מודע... משרד הפנים מודע לכך. לגבי המודעות של
משרד הפנים והאם יש לכך אסמכתא- אינני יודע, אם יש נביא, ואם אין- נבקש מכתב שמשרד
הפנים יציין שהיה מודע לכל זה (לכל ההארכה ואישר זאת וכו') (ע" 3 ש" 35-36; ע" 4 ש" 9-1).
בהמשך טענה בפנינו באת כוחם של המשיבים כי "יש דין ודברים שוטף עם משרד הרווחה והפנים"
(ע" 4 ש" 18-19). משום מה המשיבים ציינו בהודעה האחרונה מטעמם כי ניתן לפנות לגב" אביטן
בעניין הוראות השעה, אך היא ביכרה שלא להביא כל אסמכתא ממשרד הפנים וזאת חרף החלטת
בית הדין מיום 14.7.2025. יוער למעלה מהנדרש כי מכתב משרד הרווחה מיום 15.7.2025 נוקט
בעיקר "לשון עבר", כביכול אין כל מניעה כעת לצאת למכרז לתפקיד. ממילא משרד הרווחה אינו
הרגולטור לעניין מכרזים, אלא גורם אשר על משרד הפנים להיוועץ בו ועל העירייה לקבל את
התייחסותו.

73.

רביעית, בתחילת הדיון, במענה לשאלת בית הדין, האם העובדות מוכרות לו לפי מיטב ידיעתו, השיב המבקש "שכן, אלו דברים שהשתתפתי בהם והגשתי" (ע" 1 ש" 10). לפיכך, לא מצאנו תימוכין לטענת המבקש, שלפיה "התחושה שלנו שבעצם זו הארכה ועוד הארכה, או שמחכים פה לאיזה שהוא מישוהו שיקבל את התפקיד הזה, או משהו אחר שמסתתר" וכי "למה אנחנו מחזיקים אנשים שכל הזמן תלויים ועומדים ואם נזקקים לחסדים שלנו להאריך אותם? הדבר הזה הוא פרצה קוראת לגנב". כידוע, "אין די באמירה כללית על קיומו של מצב דברים מסוים, כדי לבסס מסקנה כי אותו מצב דברים אכן מתקיים" (בג"ץ 9777-04-25 **לביא זכויות האזרח מינהל תקין ועידוד התיישבות** (ע"ר) נ" **היועצת המשפטית למשרד המשפטים** (6.8.2025); וכי "ראשית חוכמה היא, בכל עניין המובא בפני בית-משפט להניח תשתית עובדתית ולתמוך אותה בראיות" (בג"ץ 1759/94 **סרוזברג נ' שר הביטחון**, פ"ד נח (1) 625, 630-631). ברם, בד בבד, לא נעלמו מעינינו דבריו של עו"ד ראבד במעמד הדיון כי "אם העירייה הייתה בוחרת מתוך הבנה שמכרז **לא יניב לה בעל תפקיד ראוי ובכיר לכך, היא רוצה להמשיך את משך ההעסקה של הנתבעת 5. זוהי סמכותה והיא צריכה רק לפעול בכלים פרוצדורליים**" (ע" 2 ש" 25-27). כך או כך, אין ספק כי יציאה למכרז תבטיח את האינטרס הציבורי, "היינו הבטחת ממשל תקין על ידי ניהול ענייניה של הרשות בדרך שיש בה משום סיכוי שווה ויחס זהה והוגן לכל איש מתוך הציבור" (בג"ץ 367/76 **אליהו גוזלן נ' המועצה המקומית בית שמש**, לא (1) 505). לא מן הנמנע כי המכרז יוביל לכך כי ייבחר בעל התפקיד הראוי ביותר.

סוף דבר

74.

אשר על כן, אנו סבורים כי בעת הזו, החלטת העירייה שלא לצאת **בפועל** למכרז לתפקיד מנהל/ת מנהל השירותים החברתיים בעיר בני ברק, אינה עומדת באמות המידה של המשפט המינהלי.

75.

אמנם לא מצאנו לחייב את העירייה לסיים את העסקתה של גב" מויאל לאלתר, ובכך התובענה מיצתה את עצמה והגיעה לסוף דרכה, אך בד בבד אנו מורים לעירייה כי עד לערב ראש השנה תשפ"ו (22.9.2025) עליה לפרסם מכרז לתפקיד מנהל/ת מנהל שירותים חברתיים בעירייה; ועד ליום 16.11.2025 על העירייה **להשלים** את הליכי המכרז לאיתור מחליף, כך שלכל המאוחר עד ליום 31.12.2025 ייקלט עובד/ת במקומה של גב" מויאל, לאחר "חפיפה" מסודרת. יודגש ויובהר כי **כל דחייה בפרסום מכרז או בהשלמת הליכי המכרז תעשה אך ורק לאחר שיינתן אישור מראש ובכתב ממשרד הפנים ותוך החלטה מנומקת מצידו של האחרון**.

76.

לנוכח העובדה כי התובענה השיאה תרומה לאינטרס הציבורי במובנו הרחב, המשיבה 6 תשא בהוצאות המבקש על סך של 5,000 ₪ אשר ישולמו תוך 30 יום מהיום. בד בבד, מאחר שהמבקש "גרר" את המשיבים 1-4 להליך, בעל כורחם, הוא יישא בהוצאות כל אחד מהם בסך של 1,000 ₪ (ובסך כולל של 4,000 ₪). בנסיבות העניין לא מצאנו לחייב את המבקש בהוצאות המשיבה 5.

77.

מזכירות בית הדין תמציא עותק מפסק דין זה למשרד הפנים, באמצעות פרקליטות מחוז תל אביב (אזרחי), לכל פעולה שימצא לנכון.

ניתן להגיש ערעור לבית הדין הארצי לעבודה תוך 30 יום מיום המצאת פסק הדין.

ניתן היום, כ"ד אב תשפ"ה, (18 אוגוסט 2025), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

נציג ציבור (עובדים)

מר עזרא בן דוד

דורון יפת, שופט

נציגת ציבור (מעסיקים)

גב' אידה שפירא