

NACHUM FEINBERG
ORNA SHER
KEREN SHALIT
AMI SHACHAR
SMADAR KAPLAN
EFRAT BIRAN
ORLY AVIRAM
YAKOV MALISHKEVITCH
YARON KRAMER
MICHAL FEINBERG-DORON*
ORIT KAZUM
ALON NOY
IRIS RESH
NAAMA SHABTAY-BAHAR
NAAMA BEN-YISHAI DUAN
ASSAF ARAZI
URI KATZMAN
DAVID MOSHE
YANIV SHANY
INBAL ALTMAN
RONI ITTAH-GENAT
ANAT BAHAT
NATALY NAHMAN
GALI GLAZER
ADVA LEV

נ. פינברג ושות', עורכי-דין ונוטריון
N. FEINBERG & CO., ADVOCATES & NOTARY
בית הקריסטל, רחוב החילוץ 12 (קומה 6) רמת-גן, מיקוד 52522
CRISTAL HOUSE, 12 HAHILAZON ST., RAMAT-GAN 52522
טל. 03-6138613 :TEL. פקסי: 03-6138614 :FAX

E-mail: mail@feinberg-law.co.il
אתר המשרד: http://www.feinberg-law.co.il :website:

נחום פינברג
ארנה שר
קרן שליט
עמי שחר
סמדר קפלן
אפרת בירן
אורלי אבירם
יעקב מלישקביץ
ירון קרמר
מיכל פינברג-דורון
אורית כזום
אלון נוי
איריס רש
נעמה שבתאי-בכר
נעמה בן-ישי דואן
אסף ארזי
אורי כצמן
דוד משה
יניב שני
ענבל אלטמן
רוני איטה-גנט
ענת בהט
נטלי נחמן
גלי גלזר
אדוה לב

* Also a member of the New-York Bar

* חברה גם בלשכת עורכי הדין של ניו-יורק

דצמבר 2008, חוזר לקוחות

ללקוחותינו הנכבדים שלום רב,

הגדון: חובת השימוע לפני פיתורים - גם בפיטורי צמצום

המיתון הכלכלי נותן אותותיו, ופיטורי צמצום עומדים על הפרק, לצערנו, במקומות עבודה רבים.

שלושה פסקי-דין שניתנו במהלך חודש נובמבר מאירים את סוגיית השימוע בפיטורי צמצום, וקובעים את הנורמה החלה בפיטורים אלה: **על המעביד לבצע שימוע גם למועמדים לפיטורי צמצום - ואחת היא אם המדובר במעביד ציבורי או פרטי, מאורגן או לא מאורגן; החובה לקיים שימוע קיימת אפילו אם ישנה הסכמה בין המעביד לבין נציגות העובדים על רשימה שמית של מפוטרים.**

אכן, ההתייחסות לעניינו של העובד בפיטורי צמצום שונה מהותית מההתייחסות לעניינו בפיטורים אינדיבידואליים: בעוד עילת הפיטורים במקרה של פיטורים אינדיבידואליים נעוצה בעובד עצמו, בתפקודו ובהתנהגותו - הנה עילת הפיטורים במקרה של פיטורי צמצום נעוצה, בראש ובראשונה, במישור הכללי של מקום העבודה, ובצורך שלו לשנות את המבנה העסקי או הארגוני, תוך הקטנת מצבת העובדים.

שוני זה משליך על אופי העילות הנמסרות למועמד לפיטורים ועל אופי ההנמקות העומדות ביסוד ההחלטה לפטור (אם כך הוחלט בסופו של דבר): עילת-היסוד המוליכה לשקול את הפיטורים, כמו גם הנמקת-היסוד לפיטורים, אם הוחלט עליהם - היא העילה הארגונית של הצמצום, ולא העילה האינדיבידואלית של תפקוד העובד. אולם בכך אין כדי לפטור את המעביד מהחובה לערוך שימוע בטרם יחליט אם לכלול את המועמד ברשימת המפוטרים מחמת צמצומים - וגם אם המדובר בפיטורים של מאות עובדים.

בזימון לשימוע תצויין עילת-היסוד של הצמצומים פסיבה המביאה לשקול את פיטורי המועמד, אך במידת האפשר חשוב לציין גם נסיבות אינדיבידואליות הנוגעות לו: למשל העובדה כי לא ניתן למצוא לו תפקיד אחר המתאים לכישוריו המקצועיים המסויימים, או העובדה כי הוא בעל וותק פנסיוני גבוה מזה של עובדים אחרים ולכן, אם יפוטר, יהיה נזקו קטן יותר מזה של עובדים אחרים, אם יפוטר.

בהנמקה להחלטת פיטורים תהיה התייחסות קונקרטית (גם אם לא נרחבת) לטענות האינדיבידואליות שהעלה העובד בשימוע (ולא תתקבל בעין יפה הנמקה כמו זו שהופיעה באחד משלושה פסקי-הדין הנ"ל, ולפיה "בטיעוניך שהועלו בשימוע לא היה כדי לשכנעני לחזור מהכוונה לסיים את העסקתך"). יחד עם זאת, ומטבע הדברים, ההנמקה האינדיבידואלית שתדרש במקרה בו יחידה שלמה נסגרת, וכל עובדיה מפוטרים, תהיה - אם בכלל - בהיקף מצומצם בהרבה מזו שתדרש במקרה בו מפוטר רק חלק מעובדי יחידה.

למותר לציין כי גם בפיטורי צמצום השימוע אינו יכול להיות "מצוות אנשים מלומדה" בלבד: על המעביד לשמוע את דברי העובד בלב פתוח ובנפש חפצה, ולשקול את פיטוריו על בסיס התמונה המלאה - צרכי המפעל כמו גם הנסיבות האישיות של העובד.

שתי הערות כלליות, מחוץ לנושא השימוע:

* באחד מפסקי הדין הנ"ל נקבע כי פיטורי צמצום של עובדים בעלי ותק גבוה (ולפיכך, מן הסתם, אף מבוגרים יותר מחבריהם באותו מקום עבודה) אינם משום הפליית גיל: העובדה כי עובדים כאלה נהנים מחסכון פנסיוני גדול מזה של חבריהם, ולפיכך נפגעים פחות מהם בפיטורים, מהווה שיקול ענייני בהחלטה לפטר דווקא אותם. יחד עם זאת ניתן לחשוב גם על הנמקה עניינית הפוכה: למשל כי עובדים צעירים אשר יפוטרו נהנים מסיכוי גבוה יותר להקלט מחדש בשוק העבודה מזה שיהיה לחבריהם המבוגרים יותר, אם הם יפוטר.

* בפסק דין אחר מבין השלושה (ואצל מעסיק ציבורי, למרבה התמיהה) פוטרו עובדים על-ידי כך שמכתב הפיטורים הונח במגירה קולקטיבית בה העביר המעביד חומר-עבודה לכלל העובדים מסוגם... בית הדין ראה בדרך מסירה זו של מכתב הפיטורים אקט משפיל ובלתי-מוצדק, ופסק לתובע פיצוי בגין כך.

לסיכום: כל מהלך פיטורים, לרבות במסגרת פיטורי צמצום ואצל כל מעביד, ולרבות אם המעביד ונציגות העובדים הסכימו על שמות המפוטרים - מחייב שימוע לכל מועמד לפיטורים.

חוזרנו זה מהווה הסבר כולל, ולפיכך אין הוא יכול לבוא במקום בחינת כל ארוע ספציפי לגופו ועל-פי נסיבותיו. כתמיד אנו לשרותכם, לדיון בכל ארוע בנפרד.

ב ב ר כ ה ,

נחום פינברג ושות', עורכי דין ונוטריון

פסקי הדין העומדים בבסיס חוזר זה הם:

ע"ע 378/08, 387/08 אלי פרג'ון נ' חברת הדואר, ניתן ביום 12.11.2008;

ע"ע 93/07 גיורא ארבל נ' נ.א.ס.ס. נויורומסקולר אלקטריקל סטימיוולשין סיסטמס בע"מ ושמואל שני, ניתן ביום 19.11.2008;

עב' (ת"א) 9941/04 ברעם עמוס ורועי שטרן נ' חברת חשמל לישראל בע"מ, ניתן ביום 30.11.2008.