

אילוצים כלכליים כמצדיקים פיטורי עובדים/ שירה פורת, עו"ד¹

הדין הישראלי מאפשר עקרונית לפטר עובד ללא סיבה, אולם מגמת הפסיקה היא לדרוש כיום שימוע ולאפשר לעובד למנוע פיטוריו במקרים מסוימים. פיטורי צמצום או פיטורים כלכליים, הינם פיטורים שנעשים לאור אילוצים כלכליים של מעביד, פעמים רבות במטרה להבריא את מפעלו. אין יסודם של פיטורים אלה באי התאמת העובד לתפקיד או מנימוקים הנובעים מאישיות העובד, אלא בצורך של מעביד לפטר עובד מנימוקים הנוגעים למפעלו וכך ניתן לעיתים להימנע ממגבלות פיטורים הקיימות במקרים מסוימים. האם על מעביד להיות על סף קריסה כדי שיוכל לפטר עובדים בעילה של צמצום?

בתי הדין לעבודה בישראל קבעו לא אחת, כי פיטורי צמצום אינם מצביעים בהכרח על מצב כלכלי קשה. אשר על כן, על מעביד לא מוטלת החובה להמתין לקושי כלכלי בטרם ינקוט צעדי ייעול. בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב קבע לאחרונה בעניין הילה וייניגר אמיגה נ' אמדוקס (ישראל) בע"מ, כי אף החלפת מאות עובדים במאות עובדים זולים יותר הינה החלטה במסגרת פרוגטיבת ניהול של המעביד וכי המעביד רשאי לנקוט צעדי מנע בכדי למנוע קריסה כלכלית-באופן בלתי שרירותי, במסגרת מתחם הסבירות ובכפוף לעקרון שוויון. פסיקה זו עולה בקנה אחד עם קביעות בית הדין הארצי לעבודה כבר לפני שנים רבות, כי לבעל מפעל ישנה חובה מוסרית כלפי הציבור שמפעלים לא יקרו ושהכלכלה לא תיפגע.

לצד זכותו של המעביד לנהל את מפעלו במסגרת מתחם הסבירות, עומדת זכותו של העובד לעבוד. במסגרת הזכות לעבוד נכללת זכותו של העובד לביטחון תעסוקתי. כלומר, זכותו של העובד לא להיות מפוטר שלא כדין ובמסגרת זו זכותו של העובד כי המעביד ישקול את נסיבותיו הספציפיות של המועמד לפיטורי צמצום באופן ענייני. על פי פסיקת בית הדין לעבודה, גם במסגרת פיטורי צמצום מוטלת חובה על כל מעביד, הן במגזר הפרטי והן במגזר הציבורי, לערוך שימוע ולשקול כל מקרה לגופו. קיום שימוע משמעו לא רק ליתן לעובד אפשרות להשמיע את דברו ולנסות לשכנע כי הוא אינו המועמד המתאים לפיטורי צמצום, אלא גם לשמוע את אשר יש לעובד לומר בטרם תינתן החלטה בעניינו וזאת על מנת לשקול בשנית את המשך העסקתו לאחר שמיעת טענותיו.

חשוב להדגיש, כי בית הדין הארצי לעבודה הבהיר בעניין אסנת נתאי נ' בית התפוצות, כי כאשר קיימת נציגות עובדים מוטלת חובה להיוועץ תחילה עם נציגות העובדים בטרם יפוטרו העובד. בתי הדין החילו את הכלל בעניין אסנת נתאי גם בנסיבות של פיטורי צמצום, כאשר חובת ההיוועצות עם נציגות העובדים חלה באשר לעצם הפיטורים, שמות המפוטרים ונסיבותיהם האישיות. דרך זו, מבטיחה כי המעביד נוקט באמצעים מידתיים תוך מינימום פגיעה בעובדים.

לאור האמור, חשוב ביותר כי טרם נקיטת צעדי מנע כאלה ואחרים, גם כאשר הצעדים נדרשים לשם ייעול החברה ומניעת משבר כלכלי, ייוועץ המעביד עם מומחה בתחום דיני העבודה בכדי לבחון האם פיטורי הצמצום נעשים במסגרת מתחם הסבירות, בהתאם לעקרון השוויון בעבודה ולאחר מתן זכות שימוע לעובדים המועמדים לפיטורי צמצום.

¹ עו"ד שירה פורת הינה עורכת דין במשרד אפיק ושות' ועוסקת בעיקר בתחום העסקאות הבינלאומיות, מיזוגים ורכישות, תאגידים וליטיגציה מסחרית. אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך דין המתמחה בתחום זה בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו.