



לשכת המסחר והתעשייה
חיפה והצפון

מידע עבודה



21 נובמבר 2018

AV-14112018-1.DOC\מידע\מ:DATADOC

חידושי פסיקה |



כיצד לבצע שימוע לעובד שמפוטר בשל שינוי ארגוני?

מאת עו"ד איל צורף*

ע"ע 30226-06-13, קופת חולים מאוחדת ואחרים נגד מיכאל בונדר, 3 בספטמבר 2018

העובדות

מיכאל בונדר עבד כ- 18 שנה במרכז לדיור מוגן בשם "מעון הרופא - נווה עמית", כאח במחלקה הסיעודית. מרכז הדיור המוגן הינו חלק מרשת לדיור מוגן המופעלת על ידי קופת חולים מאוחדת. בשל גירעון תפעולי מתמשך בהפעלת המחלקה הסיעודית הוחלט בתחילת שנת 2010 על העברת המחלקה לתפעול של חברה חיצונית.

בנסיבות אלה זומן מיכאל לשימוע שבו נמסר לו כי על מנת לצמצם את הגירעון התפעולי, הועבר תפעול המחלקה לחברה חיצונית. בהזמנה לשימוע נאמר כי תינתן למיכאל ההזדמנות לנסות ולשכנע את צוות וועדת השימוע לגבי מקום עבודה חלופי עבורו, אצל המעסיק או בחברה החיצונית.

במסגרת השימוע הבהיר המעסיק למיכאל כי מקום העבודה החלופי, ככל שיהיה כזה, לא יהיה בהכרח באותם תנאי שכר כפי שהם היום. מיכאל השיב, כי הוא מסכים לתפקיד חלופי ובלבד שישמרו לו תנאי ההעסקה הנוכחיים שלו.

לאחר ישיבת השימוע, החברה החיצונית שקיבלה את הפעלת המחלקה, הציעה למיכאל להמשיך ולעבוד במחלקה בשכר מינימום. הצעה זו נדחתה על ידי מיכאל.

כמו כן, לאחר ישיבת השימוע, המעסיק עצמו הציע למיכאל לעבוד במרכז לדיור מוגן אחר שמפעיל המעסיק, בשכר נמוך מהשכר ששולם למיכאל טרם השימוע, אולם גם הצעה זו נדחתה על ידי מיכאל.

04-8302100 | 04-8626364

haifachamber



haifachamber.org.il



לשכת המסחר והתעשייה חיפה והצפון,
דרך העצמאות 53, חיפה. מיקוד 3133101





לשכת המסחר והתעשייה
חיפה והצפון



מידע עבודה



פסק הדין של בית הדין האיזורי לעבודה

מיכאל הגיש תביעה לבית הדין האיזורי לעבודה ע"ס 97,752 ש"ח במסגרתה טען כי פיטוריו נעשו שלא כדין. בית הדין האיזורי לעבודה, פסק כי על המעסיק לשלם למיכאל פיצוי בשל פיטורים שלא כדין בסך 93,134 ₪. בית הדין האיזורי קבע כי המעסיק לא הוכיח את קיומו של גרעון תפעולי המצדיק את סגירת המחלקה. לדעתו של בית הדין האיזורי, השימוע שנערך למיכאל היה פגום משלא ניתנה למיכאל האפשרות לתפקיד חלופי באותם תנאי השכר בהם הועסק לפני השימוע.

המעסיק הגיש ערעור על קביעה זו לבית הדין הארצי לעבודה. במסגרת הערעור טען המעסיק כי יש להבחין בין שימוע, שמתקיים על רקע הכוונה לסיים את העסקתו של העובד מסיבות שמקורן במערכת היחסים שבין העובד למעסיקו, לבין שימוע לפיטורים על רקע מציאות כלכלית בעקבותיה הגיע המעסיק לידי החלטה על מיקור חוץ של המחלקה בה עבד העובד.

פסק הדין של בית הדין הארצי לעבודה

בית הדין הארצי קבע כי יש לבצע הבחנה בין פיטורים בשל שינויים ארגוניים לבין פיטורים בשל יחסי עבודה בין עובד למעסיק.

פיטורי התייעלות ופיטורי צמצום שונים מפיטורים רגילים בכך שהם נובעים מן הצורך הכלכלי של המעסיק.

שינויים מבניים אלה, נובעים מצרכיו של המעסיק וממעמדו כבעל העסק. התייעלות, שינויים מבניים, סגירת מחלקה, הבראה וכו' הם צעדים שהמעסיק רשאי לנקוט כחלק מהיותו בעל ההון וכפועל יוצא מסמכותו וזכותו לנהל את העסק.

ההחלטה על שינוי מבני – היא החלטה שבסמכות המעסיק ובתור שכזו אינה עומדת לביקורת של בית הדין לעבודה.

בענייננו, אין מחלוקת כי ההחלטה שקיבל המעסיק על שינוי מבני, בכך שתפעול המחלקה הסיעודית נמסר לחברה חיצונית, היא מימוש סמכותו של המעסיק ואינה נתונה לביקורת של בית הדין לעבודה. משכך, המעסיק אינו חייב להציג ראיות ולהוכיח את הצורך בהפעלת המחלקה הסיעודית בדרך שראה לנכון.

בית הדין הארצי קבע כי בעת שינוי מבני כאמור לעיל, אין חובה על המעסיק להציע לעובד עבודה חלופית באותם תנאים כפי שהיו לעובד לפני סגירת המחלקה.

ואולם, עקב חובות תום הלב והאמון שהמעסיק מחוייב בהן כלפי העובד, מחוייב המעסיק לבחון אפשרות של העסקת העובד בעבודה חלופית, גם אם עבודה חלופית זו תהיה בתנאים שונים מתנאי העבודה הנוכחיים של העובד.

במקרה של מיכאל, אפשרויות ההעסקה החלופיות שלו, לא נבחנו על ידי המעסיק ולא הוצגו בפניו בעת השימוע.





לשכת המסחר והתעשייה
חיפה והצפון

מידע עבודה



לפיכך, קביעתו של בית הדין האזורי כי נפל פגם מהותי בהליך פיטוריו של מיכאל, בשל כך שהמעסיק לא הוכיח כי הפעלת המחלקה היתה גרעונית, ובשל כך שהמעסיק לא הציע למיכאל עבודה חלופית באותם תנאי שכר – בוטלה.

בית הדין הארצי קבע כי במקרים של שינוי מבני אצל המעסיק, יש לבחון אפשרויות העסקה חלופיות לעובד, גם אם אלה אינן באותם תנאי שכר ותנאי העסקה, ויש להציג אפשרויות אלה לעובד במהלך השימוע.

אשר על כן ביטל בית הדין הארצי את קביעותיו של בית הדין האזורי בנוגע לפיטורים שלא כדיון, ביטל את חיוב המעסיק בפיצוי בסך 93,134 ₪, וקבע כי הפיצוי יופחת ל – 20,000 ₪ בלבד, בשל כך שהמעסיק לא בחן את אפשרויות ההעסקה החלופיות של מיכאל לפני שיחת השימוע, לא הציג אותן למיכאל בזמן השימוע.

פסק דין זה הינו פסק דין חשוב ביותר בכל הקשור לפיטורי עובדים בשל שינויים מבניים, מיזוג, סגירת מחלקה, הליכי התייעלות, פיטורי צמצום וכד'. פסק הדין מתווה את הדרך הנכונה לבצע את הליך הפיטורים במקרים כאלה ואת חובתו של המעסיק לבחון אפשרויות העסקה חלופיות לעובד, אשר אינן חייבות להיות באותם תנאי שכר ו/או העסקה.

*עו"ד איל צורף הוא יועץ הלשכה בדיני עבודה

04-8302100 | 04-8626364

haifachamber



haifachamber.org.il



לשכת המסחר והתעשייה חיפה והצפון,
דרך העצמאות 53, חיפה. מיקוד 3133101





לשכת המסחר והתעשייה
חיפה והצפון



מידע עבודה



04-8302100 | 04-8626364

haifachamber



haifachamber.org.il



לשכת המסחר והתעשייה חיפה והצפון,
דרך העצמאות 53, חיפה. מיקוד 3133101

