

# התמודדות מעסיקים עם סוגיות שונות בהליך פיטורים

יום עיון, מרחב דרום

פבר' 2020

אגף עבודה

התאחדות התעשיינים בישראל



# נושאי ההרצאה

✓ חובת קיום שימוע

✓ פיטורים בסמיכות לגיל פרישה

✓ פיטורים בשל מצב רפואי לקוי

✓ פיטורים בתקופת מחלה



# פסק דין 1

✓ התובע, מר מלכה, הועסק כצבע מתכות במפעל מתכת משך 10 שנים (1994-2004).

✓ יחסי העבודה התאפיינו ביחסים עכורים עם מנהלו הישיר, מר פרידמן:

✓ התכחשות ליחסי מרות

✓ תחינות חוזרות מצד המנהל הישיר שיבצע עבודות מסויימות

✓ "אני מחזיק את המפעל ואתה לא תפטר אותי בחיים"

✓ באחת הפעמים בהן סרב לבצע את העבודה, פנה מר פרידמן למר אסל, מנהל המפעל.

✓ מר אסל דרש מהעובד ללכת הביתה.

✓ התובע נעדר מספר ימים, לטענתו מפאת מחלה.

✓ העובד חזר לעבודה ופוטר ללא שימוע בו ביום.

✓ נוסח מכתב הפיטורים: "הננו להודיעך כי הנך מפוטר לאלתר. כל שאר התנאים כמקובל. חל עליך איסור להיכנס/להסתובב במפעל ללא מלווה. אבקשך להחזיר את כל חובותיך למחסן כנדרש".

ע"ע 516/09 מלכה אברהם נ' עגם מפעלי מתכת (17.12.2009)



# מנימוקי בית הדין

✓ לא מדובר בפיטורים שרירותיים

✓ לא מדובר בפיטורים שלא בתום לב

✓ יחד עם זאת, מר מלכה לא היה מודע לכוונה לפטרו

✓ דבריו כי "לא יפטרו אותי לעולם" מחזקים זאת

✓ חרף ההתנהגות הבעייתית, היה מקום להקפיד אף יותר על ביצוע שימוע

✓ מדובר בזכות שאינה תלויה בהתנהלות העובד

✓ ככל שטענות המעסיק כלפי עובדו גוברות בחומרתן, כן מתעצמת זכות הטיעון של העובד למצות את ההזדמנות



## גובה הפיצוי

שישה חודשי משכורת – 46,000 ₪ +

שכ"ט עורך דין – 3,000 ₪



## פסק דין 2

- ✓ התובע, מר ולנסה, הועסק כאיש תמיכה טכנית של מחשבים משך 5.5 שנים (2006-2012)
- ✓ התובע התנדב לבצע תפקידים נוספים: אחראי איכות הסביבה, נאמן בטיחות, חובש וחבר פורום רווחה
- ✓ במהלך עבודתו גדל מספר העמדות עליהן היה אחראי פי שלושה, ועדיין נותר עובד מחשוב יחיד
- ✓ הערכות עובד מצוינות משך כל שנות עבודתו
- ✓ אירוע 1
- ✓ בתאריך 12.12.11, במסגרת עבודת שדרוג של מערכת המחשוב, עבד מר ולנסה משך 25 שעות רצופות.
- ✓ העובד נתבקש לעלות על סולם, והוא סרב, כי הדבר מנוגד לתקנות הבטיחות.
- ✓ בלהט הויכוח והעייפות הפנה העובד אצבע משולשת לעבר מנהלו.
- ✓ גם לאחר האירוע, הערכת העובד היתה מצויינת "מצוין- עומד מעל ומעבר בדרישות התפקיד"

סע"ש 12-12-16442 ולנסה נ' ויסוניק בע"מ (22.2.2015)



# פסק דין 2 - המשך

## אירוע 2 ✓

- ✓ בתאריך 3.1.12 נודע לתובע, כי במסגרת שולחן עגול של מנהלים, אחת המנהלות התלוננה על תפקודו.
- ✓ העובד ביקש להביע את עמדתו בפני מנהליו (יחיאל רוטבלט-מנהל אתר היצור וטופר שטיק, מנהלו הישיר של התובע)
- ✓ במסגרת השיחה, שהתקיימה לבקשתו, הובעה שוב הערכה על עבודתו, נטען כי תלונות היו גם נגד עובדים נוספים, וכי הם מודעים לעומס המוטל עליו.
- ✓ ביום 25.1.12 אף נכתבה תוכנית היערכות לקבלת עובד נוסף וחלוקת עבודתו (בהתאם לבקשה ישנה של מר ולנסה)

## ✓ החל מתאריך 31.12.11 החל העובד לשהות בחופשת מחלה לסירוגין – התובע סבל מדיכאון

וממועקה קשה, ואף החל לקבל טיפול תרופתי.

✓ בתאריך 5.2.12 יצא התובע לחופשת מחלה ממושכת.

✓ בתאריך 6.5.12 נערך שימוע לתובע.

✓ בתאריך 10.5.12 התובע פוטר לאלתר.

✓ העובד חזר לעבודה ופוטר ללא שימוע בו ביום.



## גובה הפיצוי

**10 משכורות – 107,000 ₪ +**

**18,000 ₪ שכ"ט והוצאות**





### פרוטוקול ישיבת שימוע

שם העובד/ת: \_\_\_\_\_  
מספר ת.ז.: \_\_\_\_\_  
תפקיד בחברה: \_\_\_\_\_  
תאריך תחילת העסקה: \_\_\_\_\_

ישיבת השימוע נערכה ביום \_\_\_\_\_ בשעה \_\_\_\_\_

#### מחזים במעמד השימוע:

שם: \_\_\_\_\_ תפקיד: \_\_\_\_\_  
שם: \_\_\_\_\_ תפקיד: \_\_\_\_\_  
שם: \_\_\_\_\_ תפקיד: \_\_\_\_\_

#### ניגודי המעסיק לקיום השימוע:

- \_\_\_\_\_ .1
- \_\_\_\_\_ .2
- \_\_\_\_\_ .3
- \_\_\_\_\_ .4
- \_\_\_\_\_ .5
- \_\_\_\_\_ .6

#### טענות העובד/ת:

- \_\_\_\_\_ .1
- \_\_\_\_\_ .2
- \_\_\_\_\_ .3
- \_\_\_\_\_ .4
- \_\_\_\_\_ .5

חתימת שורך השימוע: \_\_\_\_\_  
תפקיד בחברה: \_\_\_\_\_  
\*השתק מפרוטוקול זה יימסר לידי העובד/ת







## פסק דין 3

✓ התובעת ליבי ויינברגר הנה ילידת 1942, עלתה ארצה בשנת 1972.

✓ התובעת עבדה באוניברסיטת בר אילן משנת 1991 כמרכזת פעילות הוקרת התורם.

✓ ביום 1.12.2008 הודיעה האוניברסיטה כי העסקתה תבוא לידי סיום, זאת בהגיעה לגיל 67.

✓ בקשתה שלא לפרוש סורבה

✓ "לאחר בדיקת בקשתך עם הגורמים הרלוונטיים בהנהלת האוניברסיטה נתברר כי לא ניתן להיענות לדחיית פרישה בתקופה זו של מצוקה ספית באוניברסיטה"

✓ העובדת פנתה לבית הדין האזורי. במסגרת תביעתה ביקשה צו מניעה זמני וקבוע המונע את סיום העסקתה.

✓ בית הדין האזורי דחה את תביעת העובדת.

✓ התובעת ערערה לבית הדין הארצי לעבודה.

ע"ע 209/10 ליבי ויינברגר נ' אוניברסיטת בר אילן מיום 6.12.2012

# מקורות נורמטיביים

מחד, קובע חוק גיל פרישה:

סעיף 4: "הגיל שבהגיעו אליו **ניתן לחייב** עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו, הוא גיל 67 לגבר ולאישה."

ולמעשה - גיל פרישה אחיד וקבוע, בו ניתן לחייב כל עובד לפרוש מעבודתו

מנגד, ניצבים עקרון השוויון הכללי וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה:

סעיף 2 (א): "**לא יפלה** מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, **גילם**, גזעם, דתם..."

ולמעשה - אין להפלות עובד מחמת גילו



## ומה הכריע בת הדין?

### בית הדין:

1. קביעת גיל פרישה כפוי בחוק מקים **סימני שאלה** חוקתיים ביחס למידתיותו.
2. על המעסיק לשקול את בקשת העובד להמשיך לעבוד על פי **הנסיבות האישיות של העובד** ולא רק על פי הנסיבות של המעסיק.
3. האוניברסיטה תשלם לתובעת פיצוי בסך **50,000 ₪** בגין נזק שאינו ממוני + **7,500 ₪** הוצאות.
4. בית הדין היה פוסק **סכום גבוה יותר**, אך התובעת לא ניסתה להוכיח נזק ממוני, וכן בית הדין היה מודע לאופייה התקדימי של ההחלטה.



# פסק דין 4

✓ התובע מיכאל חננשווילי, יליד 1962, הועסק בחברה משנת 1995 כמפעיל כימי במחלקת יצור.  
✓ החברה עוסקת בייצור חומרי גלם לתרופות ותוספי מזון לבעלי חיים.

✓ עבודתו כללה:

- ✓ הזנה של חומרי גלם כימיקליים לתוך מכונות
- ✓ הרמת שקים וגלגול חביות
- ✓ בקרה על עבודת המכונות
- ✓ תיקון תקלות באמצעות הפעלת משאבות ניידות
- ✓ פתיחה וסגירה של ברזים
- ✓ חיבור צנרת
- ✓ סיוע באריזת תוצרים
- ✓ הרמה של כ- 13 שקים במשקל כ- 20 ק"ג במשמרת
- ✓ עלייה וירידה במדרגות
- ✓ ביצוע עבודות הפעלה בשטח ובחדר הבקרה

✓ בתאריך 6.11.11 חפץ מתכתי כבד נפל על ראשו במהלך משמרת לילה.

✓ התאונה הוכרה על יד המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה.

✓ נקבעה לו נכות יציבה בשיעור 68%.





# פסק דין - המשך

- ✓ ביום 1.4.12 שב העובד לעבודה לאחר חופשת מחלה ארוכה.
- ✓ העובד הועסק במגבלות האישור שניתן על ידי הרופא התעסוקתי:
  - ✓ עבודה במשמרות בוקר וערב בלבד
  - ✓ הרמת משאות עד 5 ק"ג
- ✓ העובד שב וחזר לסירוגין מחופשת מחלה ארוכות עם הגבלות כאלה ואחרות.
- ✓ ביום 6.11.14 הציג העובד אישור רופא תעסוקתי במגבלות חצי משרה ונשיאת משאות עד 5 ק"ג.
- ✓ הצדדים לא הגיעו להבנה בדבר תפקיד המתאים למגבלותיו.
- ✓ ביום 18.12.14 הציג העובד אישור מעודכן המאפשר לעבוד במשרה מלאה ולשאת משאות עד 10 ק"ג.
- ✓ החברה השיבה במכתב לעובד, כי אין באפשרותה לספק עבודה המתאימה להגבלת המשקל שכן חלק בסיסי בעבודתו של מפעיל כימי כולל הרמת משאות מכל 10 ק"ג, ולכן הורתה לו לצאת לחל"ת עד שמצבו הרפואי יאפשר לו לבצע את תפקידו.
- ✓ העובד פנה לבית הדין בבקשה לצו מניעה נגד הוצאתו הכפויה לחל"ת.
- ✓ בית הדין האזורי קיבל את התביעה, והחברה ערערה לבית הדין הארצי.

# אז מה קובע החוק?

## חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח - 1998

8. (א) לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה, מחמת מוגבלותם, ובלבד שהם כשירים לתפקיד או למשרה הנדונים, בכל אחד מאלה:

...

(5) פיטורין או פיצויי פיטורין;

...

**"הפליה" - לרבות אי-ביצוע התאמות הנדרשות מחמת צרכיו המיוחדים של אדם עם מוגבלות אשר יאפשרו את העסקתו;**

**"התאמה", "התאמות" - לרבות התאמת מקום העבודה, הציוד שבו, דרישות התפקיד, שעות העבודה, מבדקי קבלה לעבודה, הכשרה והדרכה, נוהלי עבודה, והכל מבלי שהדבר יטיל על המעסיק נטל כבד מדי;**

**"נטל כבד מדי" - נטל בלתי סביר בנסיבות העניין, בהתחשב, בין היתר, בעלות ההתאמה וטיבה, בגודל העסק ובמבנהו, בהיקף הפעילות, במספר העובדים, בהרכב כוח האדם, ובקיומם של מקורות מימון חיצוניים או ממלכתיים לביצוע ההתאמה**



ומה הכריע בת הדין?

בית הדין:

העובד הוחזר לעבודה

פיצוי בגין נזק שאינו ממוני בסך 40,000 ₪

הוצאות בסך 12,000 ₪ (ארצי) + 20,000 ₪ (אזורי)

הפסד שכר - 32,696 ₪



# נימוקי בית הדין

✓ למעסיקים יש תפקיד מרכזי בשינוי מצב התעסוקה של אנשים עם מוגבלויות, שכן הם העומדים בשער הכניסה אל עולם התעסוקה והפרנסה.

✓ החובה מחייבת את המעסיקים לבחון מחדש את המבנים, הנהלים, הנורמות והפרקטיקות המקובלות של מקום העבודה ולהבין, כי הם אינם גזירת גורל.

✓ בית הדין או העובד עצמו לא אמורים להורות או לייעץ למפעל כיצד לעשות זאת.



# נימוקי בית הדין - המשך

✓ ההחלטה של המפעל להוציא את העובד לחל"ת נבעה **אך ורק ממצבו הבריאותי** ומהגבלות שנקבעו לגביו:

✓ החברה רמזה לסיכונים בטיחותיים לעובד ולסביבתו, אך **לא הוכיחה זאת** והיא אינה רשאית להחליט על דעת עצמה שקיימות הגבלות נוספות.

✓ החברה טענה שהרמת המשאות היא חלק מהותי של התפקיד אך **לא הוכיחה זאת**. אף להיפך.

✓ **החברה בעצמה הציעה לעובד בשלב בערעור לחזור למשרתו הקודמת**, וכי עובד נוסף יסייע לו בסחיבת המשאות.

✓ **סיוע חברי בין עובדים מקובל** גם בקרב עובדים אחרים עם מוגבלויות המועסקים במפעל

✓ החברה **לא הוכיחה** כי סיוע על בסיס קבוע מצד חבריו לעבודה יוביל לפגיעה במוטיבציה ובבריאות של העובדים

✓ החברה **לא הצליחה להוכיח, כי לא ניתן לבצע את ההתאמה** בשל עלות ההתאמה וטיבה, גודל העסק ובמבנהו, היקף הפעילות, מספר העובדים, הרכב כוח האדם, או קיומם של מקורות מימון חיצוניים או ממלכתיים לביצוע ההתאמה.

✓ החברה **לא ביצעה מאמץ כן** ואקטיבי למצוא **התאמות**

✓ קיימים אמצעים ארגונומיים רבים שיכולים להקל על הרמת משאות

✓ החברה **לא עשתה מאמץ כן למצוא חלופה** ולהעבירו לתפקיד חלופי

תודה

