



פיטורי עובדים בכירים בחברות רב לאומיות

משרד עוה"ד נ. פינברג ושות'
ההרצאה הוכנה בשיתוף עו"ד ענבל אלטמן

- נקודת המשבר המשמעותית ביותר בחיי העבודה היא בדרך כלל בעת סיומם. לאור זאת, על המעביד לנהוג ברגישות המרבית בנקודה קריטית זו, מעבר לחובות המוטלות עליו מכוח החוק והדין.



הרצאה זו נערכה בשיתוף עו"ד ענבל אלטמן
נ. פינברג ושות' – משרד עורכי דין

**פרק ראשון:
סיום יחסי העבודה
ביוזמת המעביד**



מהן החובות המוטלות על המעביד בהליך הפיטורים?



- מתן נימוקים לכוונה לפטר את העובד
- קיום הליך שימוע / זכות טיעון
- מתן הודעה מוקדמת
- חובת תום לב



הכלל: יש לנמק כוונה לפיטוריי עובד

בתי הדין לעבודה קבעו כי מעביד חייב לנמק כוונה לפיטוריי עובד בטרם פיטוריו.

- באמצעות נימוקיו של המעביד, יכול **העובד** להתגונן מפני הפיטורים ולהפעיל כראוי את זכות השימוע המוקנית לו.
- באמצעות נימוקו של המעביד יכול גם **המעביד** עצמו להתגונן מפני טענות כי הפיטורים נעשו משיקולים לא עניינים.
- כדי שמעביד יוכל לנמק את פיטוריו של עובד ספציפי, יש לתעד בתיקו האישי של העובד אירועים הנוגעים לתפקודו בעבודה (לדוגמא, מכתבים בגין אי שביעות רצון מתפקוד, מכתבי אזהרה בגין איחורים, חוות דעת תקופתיות וכיוב'), וכן כל אירוע אחר שרלוונטי לעובד במקום העבודה.

זכות השימוע של העובד





מהי זכות השימוע?

- חובת קיום השימוע משמעה, מתן הזדמנות נאותה לעובד להשמיע טענותיו בפני הגורם העומד לפגוע בזכויותיו.
- לעובד עומדת זכות הטיעון ובכללה: הזכות להציג את טענותיו ואת נקודת מבטו הן באשר לפעולה העתידה להינקט כנגדו והן באשר להשלכות ההחלטה על מצבו.
- החובה לערוך שימוע והכללים לעריכתו מקורם בכללי המשפט המנהלי. **חובת קיומו של שימוע הוחלה לפני שנים ספורות גם על גופים פרטיים, מכוח פסיקת בתי הדין לעבודה.**
- הזכות לשימוע היא זכות יסודית המעוגנת בהלכה הפסוקה.



מתי יש לקיים הליך שימוע?

- חובת השימוע העיקרית בתחום יחסי העבודה חלה כאשר המעביד מעוניין לסיים את יחסי העבודה ולפטר את העובד, מכל סיבה שהיא.
- חובת השימוע חלה גם כאשר במהלך יחסי העבודה המעביד מתכוון לנקוט בצעד שיש בו משום שינוי בתנאי העסקתו של העובד, כגון העברת עובד מתפקידו, שינוי תנאי בחוזה העסקתו, הורדת העובד בדרגה, וכיוב'.

חובת השימוע חלה עת מדובר ביחסים אינדיבידואליים (חוזה אישי) ועת המדובר ביחסי עבודה קיבוציים.
- גם בסיטואציה של צמצומים במקום העבודה, עדיין יש לקיים הליך שימוע פרטני לכל עובד שמיועד לפיטורים, ולנמק בפניו מדוע דווקא הוא נבחר להיות מועמד לפיטורים.



מהי מטרת הליך השימוע?

- מטרתו העיקרית של הליך השימוע היא לאפשר לעובד להתייחס לכוונת המעסיק לנקוט בהליך של פיטורים.
- השימוע הוא הליך מהותי, אשר מטרתו היא לשמוע את העובד ולקבל החלטה רק לאחר קבלת עמדת העובד לכוונת המעסיק לפטרו. הליך השימוע הינו הליך מהותי ולא טכני.
- כדי לקיים את המטרה האמורה, חייב הליך השימוע להיעשות "בלב פתוח ונפש חפצה" מצד המעביד.
- אין לערוך שימוע רק למראית עין, לאחר שכבר נתגבשה ההחלטה, והשימוע תמיד יקוים לפני שהתקבלה ההחלטה הסופית.



מהם הכללים לעריכת שימוע כהלכתו?

- **מתן זימון לעובד לשימוע**- מספר ימים לפני מועד השימוע, המעביד ישלח לעובד מכתב ובו הוא יציין את כוונתו לסיים את העסקת העובד, ואת השיקולים העומדים בבסיס כוונה זו. על המעביד לפרט את הסיבות שבעטין הוא שוקל לפטר את העובד.
- **השימוע בעל פה אינו חייב להיערך בפני הגורם המוסמך לקבל את ההחלטה בעניינו של העובד, אך כמובן זוהי דרך המלך.**
- **יש ליתן לעובד שהות של מספר ימים להתכונן לשימוע**- ובמידה שהעובד מבקש פרק זמן קצר נוסף, רצוי לאפשר לו זאת.
- **יש לאפשר לעובד, אם הוא מבקש זאת, להיות מיוצג בשימוע**- העובד יכול להיות מיוצג על ידי כל גורם מטעמו לרבות נציג מהסתדרות העובדים ו/או עורך דין.



שימוע בעל פה או בכתב?

■ על פי ההלכה הפסוקה, הדגש בשימוע הוא על מתן הזדמנות הוגנת להשמעת הטענות. זכותו של העובד איננה להשמעת טענותיו בעל פה דווקא, ודי בכך שניתנה לו הזדמנות להגיש את טענותיו בכתב.

■ שאלה זו מקבלת משנה תוקף כשעסקין בפיטורי עובדים בכירים בחברות רב לאומיות, כאשר על פי רוב מי שמוסמך לפטר את העובד (בין אם מדובר במנהל שלו ובין אם מדובר בדירקטוריון) הוא אזרח זה היושב במדינה אחרת כלשהי. לפיכך, עריכת שימוע בעל פה הינה אופרציה מורכבת מאוד.



כיצד יש לנהל הליך שימוע הנערך בעל פה?

- על עורך השימוע לחזור בתחילת השימוע על כל הסיבות המפורטות במכתב הזימון לשימוע, בעטין החברה שוקלת לסיים העסקתו של העובד. כדאי להבהיר כי טרם התקבלה החלטה, אלא שהחברה שוקלת / מתכוונת לפטר.
- לאחר השמעת הסיבות של המעביד, יש לאפשר לעובד להעלות את טענותיו. יש ליתן לעובד הזדמנות להעלות את מלוא טענותיו גם אם לדידו של עורך השימוע מדובר בטענות שאינן רלוונטיות לקבלת ההחלטה. כמו כן, יש לאפשר לעובד להציג מסמכים אם הוא חפץ בכך.
- יש לאפשר לאדם המייצג את העובד לומר את דבריו. ככל שמי שמייצג את העובד יטען בשמו של העובד, ניתן לאחר מכן לפנות אל העובד ולאפשר לו להשמיע את דבריו גם באופן ישיר.



המשך ...

- לאחר שהעובד יסיים את דבריו, ניתן להתייחס לתגובתו של העובד ולהציג לו שאלות העולות מגרסתו. חשוב להבין כי אסור בשום אופן להפוך את השימוע להתנצחות, ממנה יוצר הרושם כי ההחלטה בעניינו של העובד כבר התקבלה.
- גם בשימוע שנערך בעל פה, יתכן מצב שבו יש לאפשר לעובד, במקרים מסוימים, להשלים טיעונים בכתב, ככל שיבחר לעשות כן.
- **חובה לנהל פרוטוקול מסודר ומפורט של כל ישיבת השימוע.**
- חשוב מאוד - אין לקבל ו/או למסור לעובד החלטה כלשהי בסוף השימוע. ההחלטה תתקבל תוך פרק זמן סביר לאחר השימוע, המאפשר בחינת טיעוני העובד בכובד ראש, וקיום היוועצות בעניינו ככל הנדרש.



ההחלטה

- ההחלטה צריכה להתקבל רק לאחר שמוצתה זכות הטיעון של העובד, ונבדקו כל טענותיו, במידה שהיה צורך לעשות כן. ההחלטה צריכה להינתן בכתב ולהיות מנומקת, לרבות התייחסות לטיעונים שהעלה העובד במהלך השימוע.
- כמובן שאם עורך השימוע אינו מקבל ההחלטה, יש להעביר את הדיווח המלא אל מקבל ההחלטה.
- אי הופעה לשימוע מתוך התרסה, כמוה כויתור על זכות השימוע.



מהן תוצאות הפרת חובת השימוע?

- הליך השימוע קיבל משקל רב ביותר בשנים האחרונות בבתי הדין לעבודה, ובמקרים בהם נקבע כי השימוע לבדו בוצע שלא כדין (אף אם מעבר לכך לא נפל כל פגם במעשה הפיטורים), המעביד חויב בהחזרת העובד לעבודתו, או בתשלום פיצויים לעובד.
- ביצוע שימוע כהלכתו, תוך הקפדה על הכללים שמניתי לעיל, אינה משימה מורכבת במיוחד, ויש בו כדי לחסוך לחברה התדיינויות משפטיות מיותרות ותשלום פיצויים כספיים לעובד.



עריכת שימוע מאוחר

- בית הדין מכיר באפשרות של עריכת שימוע מאוחר, לאחר שהודיעו לעובד שהוא מפוטר, כאפשרות המרפאת את הפגם שבאי עריכת שימוע בהחלטה הראשונה.
- אולם, הנטל במקרה כזה על החברה להוכיח כי אכן נעשה שימוע "בלב פתוח ובנפש חפצה" הינו נטל לא פשוט בכלל. עדיף, כמובן, להימנע ממצב כזה.

פרק שני: פיטורי עובד בכיר



נקודת המוצא – חלים אותם כללים, אולם בית

הדין לא יתן בקלות סעד של אכיפה

- סעיף 3(2) לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה) תשל"א-1970, קובע כדלקמן:

"הזכות לאכיפה

3. הנפגע זכאי לאכיפת החוזה, זולת אם נתקיימה אחת מאלה:

...

(2) אכיפת החוזה היא כפיה לעשות, או לקבל, עבודה אישית או שירות אישי;"

- הוראת סעיף 3(2) הנ"ל לחוק, חלה במשנה תוקף כאשר מדובר בעובד בכיר, ולעניין זה נאמר בדב"ע מח/103-3 חיים גנאל נ' רשות הנמלים בישראל, פד"ע כ 443:

"ככל שהעובד בכיר יותר, מועסק על פי חוזה אישי, ואינו זכאי להגנת הסכם קיבוצי, כן יש למעביד שיקול דעת רחב יותר בכל הנוגע לפיטוריו".

פרק שלישי: אז מה המיוחד בחברות רב לאומיות?





ה"מבנה המטריציוני" של חברות רב לאומיות

- לכל בעל תפקיד, ולכל מחלקה בחברה בישראל, יש ממונה היושב בחברה האם בחו"ל, המתפקד הן כממונה מקצועי והן כממונה הישיר של בעל התפקיד בישראל, כשהאחרון מדווח לראשון באופן ישיר.
- לרוב, אף מנכ"ל הפירמה כפוף מקצועית לממונה בחברת האם, ונדרש לדווח לו על פועלו.
- ישנם מקרים בהם אותו מבנה המטריציוני פועל גם בין המנהלים של חברת האם למנהלים של חברת האם שלה ("הסבתא" של החברה הישראלית) כך שהמנהלים בחברה זו גם הם מעודכנים במה שקורה בחברות בישראל, ואף מעורבים בתהליכים בחברות אלו.



ואם הדירקטוריון צריך לקבל את החלטת הפיטורים?

- מסמכי התאגיד קובעים לעיתים כי פיטורי עובדים בכירים מסויימים, לרוב מנכ"ל, ייעשו בהחלטת דירקטוריון.
- על פי רוב, יושבים בדירקטוריונים של החברות הללו, דירקטורים השוהים במדינות שונות בעולם, ומכיוון שכך, ישיבות הדירקטוריון אינן נערכות בהכרח בנוכחות פיסית של כלל חברי הדירקטוריון. אלא, ישנם מקרים בהם דירקטוריונים נעזרים באמצעי התקשורת למיניהם (טלפון, וידאו וכיו"ב) על מנת לקבל החלטה בעניינים שונים. הדבר יוצר קושי בעריכת שימוע בעל פה.



בעיות וקונפליקטים נפוצים

- **קושי מהותי** - המנהלים הזרים מתקשים לעיתים לקבל ולהבין את הצורך בעריכת שימוע, הליך המונע מהם את היכולת לפטר על אתר ונתפס בעיניהם כפגיעה בסמכות הניהולית.
- **ליועץ המשפטי** בחברה הישראלית תפקיד משמעותי כגורם מנחה.
- **קושי טכני** – עריכת שימוע בעל פה, כשעורכי השימוע אינם ישראלים, הינה פרוצדורה מורכבת.
- **הפתרון** – שימוע בכתב.



כמה דוגמאות...

תודה על ההקשבה!!! שאלות????



משרד עוה"ד נ. פינברג ושות'
ההרצאה הוכנה בשיתוף עו"ד ענבל אלטמן