

## מצמצמים כח אדם בלי לפגוע בזכויות העובדים

שלחו להדפסה

**סמכויות הניהול של מעסיקים כוללים גם פיטורי עובדים במסגרת התייעלות וצמצום. כיצד ניתן לעשות זאת תוך פגיעה מינימלית בזכויות העובדים? שאלות ותשובות**  
עו"ד קרן קופרמן

מספר חברות הודיעו לאחרונה על פיטורים במסגרת צעדי התייעלות והקטנת עלויות. כיצד יכולים המעסיקים לנקוט במהלך שכזה תוך פגיעה מינימלית בזכויותיהם של העובדים?

לכתבות נוספות בערוץ [קריירה](#) :

- [טבע תפטר מאות עובדים בישראל עד סוף 2014](#)
- [הרע עוד לפנינו: רבע מהמנהלים צפויים לפטר](#)
- [לא רק מפטרים: חברות שמגייסות עובדים](#)

פיטורים במסגרת התייעלות וצמצום, הם חלק מהצעדים שהמעביד ראוי לנקוט במסגרת סמכויות הניהול שלו, לעיתים בשל צורך כלכלי או ארגוני לשנות את המבנה העסקי או הפעילות, ולעיתים כתוצאה משינויים מבניים, מיזוגים והבראה.

בשונה מפיטורים רגילים, פיטורי צמצום אינם קשורים ישירות לתכונות האישיות של העובד, לבעיות משמעת מצידו או לאי התאמה, אלא יותר תלויים בחברה ובמצבה. הארגון מצידו, נדרש לבחון את מספר העובדים שיפטר, סדר העדיפויות, נחיצות הפיטורים של כל אחד מהמעומדים ובחירת המפוטרים באופן שיקטין ככל האפשר את הנזק לעובדים ולחברה.

### כיצד מתבצע הליך הפיטורים?

פיטורים במסגרת צמצום נוגעים לרוב לקבוצות עובדים מתוך כלל העובדים וכרוכים בשני מישורים: המישור האישי - בו נבחנות נסיבותיו האישיות של העובד, והמישור הקיבוצי - בו נקבעים הכללים ואמות המידה לפיטורים.

במישור האישי - בית הדין לעבודה והחקיקה יצרו מנגנונים שמגנים על עובדים בהליכי פיטורים, בהם הליך שימוע הכולל פירוט מקדים של הסיבות שבגללן זומן העובד לשימוע, מתן אפשרות כנה לעובד להציג את טענותיו, הגנה מפני פיטורים בזמן הריון, טיפולי פוריות, חופשת מחלה ועוד.

במישור הקיבוצי - במקרה שהעובדים מאוגדים בוועד, יש להיוועץ בנציגות העובדים ולקיים מולה מו"מ על מספר העובדים שיפוטרו. חובה זו נובעת מההסכם הקיבוצי החל במקום העבודה, אך גם מתחייבת מעצם קיומם של יחסי עבודה מאורגנים ומחובת המעביד והעובדים לנהוג זה כלפי זה בדרך מקובלת ובתום לב.

בתוך כך, יש הסכמים קיבוציים שקובעים הליכים מסודרים בקבלת החלטה על הרכב רשימת המצמצמים ואף מנגנוני הכרעה במקרה של מחלוקת.



(צילום: shutterstock)

### מי מצוי בסכנת פיטורים?

בפיטורי צמצום נוטים לפטר לרוב את העובדים ה"יקרים יותר", שלא מייצרים הכנסה אלא נותנים שירותים. לעיתים עלולים לסגור מחלקה שלמה שנתפסת כלא חיונית על ידי ההנהלה, במקרים אחרים מחליטים לפטר בצורה רוחבית מספר עובדים מסוים מכל מחלקה ומטילים על כל מנהל להחליט מי העובדים שפחות נדרשים במחלקתו באותו הזמן.

אם מדובר בסגירת מחלקה או צמצומים שנובעים משינוי מבנה הפעילות, על המעביד לבחון אפשרות להעביר כל אחד מהעובדים המיועדים לפיטורים לתפקידים אחרים. כמו כן הסכמים קיבוציים מסוימים מחייבים מעבידים לתת



צילום: shutterstock

התקסט כאן להגדיל

קדימות לעובדים שפוטרו בפיטורי צמצום במקרה בו החברה קולטת בעתיד עובדים חדשים.

קביעת הקריטריונים לבחירת המפוטרים צריכה להיות בהתאם לחוק. כך למשל, חל איסור לפטר עובדים במילואים, נשים בהריון או בטיפולי פוריות, או עובדים במחלה, ללא היתר נדרש. בנוסף אין לפטר רק עובדים מבוגרים ויש להציג רשימה מאוזנת מבחינת הגיל של המפוטרים. יש לשקול גם נתונים אישיים כגון גיל, מצב משפחתי וסוציאלי והסיכוי להשתלב שוב בשוק העבודה.

### האם החובות המוטלות על המעסיק בהליך פיטורים רגיל תקפות גם בפיטורי צמצום?

כמובן. מעסיקים טענו בעבר שאין צורך בשימוע מכיוון שהסיבה לפיטורים אינה העובד, אלא סיבות כלכליות או מערכתיות שאינן תלויות בו. בתי הדין דחו זאת וקבעו, שגם בפיטורי צמצום יש מקום לבצע שימוע לכל עובד, על מנת לאפשר לו לעלות טענות לפני שתתקבל החלטה סופית לגביו.

כך למשל, ניתן להציג מצב אישי, משפחתי או מחלה שיכול לשנות את ההחלטה, או לספר שיש עובד אחר במחלקה שרוצה לעזוב במקומו. עם זאת, בפיטורי צמצום יותר קל למעסיק להצדיק את הפיטורים של העובד הספציפי ולכן הליך השימוע פחות ממושך ומפורט.

ברוב המקרים מספרים לעובדים על הקיצוץ הצפוי בכינוס מרכזי ולאחר מכן מקבלים העובדים הרלוונטיים זימונים לשימועים, שמפרטים את הסיבה לפיטורים, לרבות למה הם ולא אחר נבחרו. לאחר פרק זמן שיאפשר לעובד להתארגן, יתבצע השימוע עצמו ורק לאחריו יבוצע הפיטורים.

המעסיקים צריכים בפרק זמן קצר לבצע שימוע לכמות מאוד גדולה של אנשים ואז לקבל לגביהם החלטה. מדובר בתהליך מתיש פיזית ונפשית, שכן מעורבים בו עשרות ולעתים מאות עובדים. על המעסיק לוודא שלא מפטרים עובדים שאסור לפטר על פי חוק, או לקבל היתר מתאים לכך.

### מהן זכויות העובדים בפיטורי צמצום?

כוחו של המעסיק אינו בלתי מוגבל ועליו לפעול לפי דפוסי התנהגות המקובלים ביחסי עבודה, בהגנות, בסבירות ובתום לב, במידתיות ותוך התחשבות מרבית בצרכי העובדים. לפיכך יש לנהל שימוע כדין לכל עובד, כדי לסייע בקבלת החלטה מושכלת תוך התחשבות בענייניו האישי ועל מנת לאפשר לו לשכנע את מקבלי ההחלטות להימנע מלפטרו.

המעביד אינו יכול להסתפק בטענת ההתייעלות והצמצום, עליו להסביר לעובד מדוע הוא נכלל ברשימה ולתת לו די זמן בין הזימון לשימוע לבין הליך השימוע עצמו להתכונן להעלות את טענותיו. העובד זכאי לליווי של עו"ד או נציג הסתדרות בהליך השימוע, ויכול לבקש הבהרות בנוגע לתוכנית ההבראה או הפיטורים על מנת להבין מדוע הוא נכלל ברשימת המפוטרים.

פיטורי צמצום אינם מכשירים פיטורי עובדים שלא כדין, למשל בזמן מילואים, הריון, מחלה וכדומה. עם זאת, קל יותר לקבל היתר לפיטורים במקרה זה. אם הפיטורים יגיעו להכרעת בית הדין – ייבחנו האינטרסים של החברה, האינטרסים של העובד המפוטרו והאם האמצעים הננקטים פוגעים במידה הפחותה ביותר.

### האם יש דרך למנוע את רוע הגזירה?

במקומות עבודה מאורגנים ניתן לנסות לפעול מול הוועד על מנת שיקבע קריטריונים להגנה על העובדים ואף לנסות להסתייע בו כדי למנוע את הכללת שמכם ברשימת המפוטרים ולשכנעו כי הפיטורים אינם מוצדקים.

פטורי צמצום הם רחבי היקף, אולם אינם יכולים להיעשות בהגרלה או בהטלת מטבע. יש לשקול כל אחד מהמועמדים לפיטורים ולבחון את נסיבותיו האישיות. גם לאחר שהתגבשה רשימת המועמדים – יש להיערך היטב להליך השימוע ולהדגיש בפני המנהלים את מצבכם האישי והמשפחתי, ואת חשש מהקושי במציאת עבודה חלופית בשל גיל או התמקצעות ארוכת שנים בתחום מסוים. לעתים מדובר בנימוקים טובים שמביאים לשינוי ההחלטה.

לא יזיק גם להדגיש בפני מבצעי השימוע את מחויבותכם לארגון ואת הרצון להמשיך להיות מועסקים. בנוסף, מומלץ הציע פתרונות למעסיק, שיאפשרו את המשך עבודתכם, למשל צמצום היקף משרתכם או השכר שלכם, או שילובכם בעבודה אחרת שמתאימה לכישורים שלכם. המעסיק מחויב לשקול כל חלופה לפיטורים.

אם כל אלה לא עוזרים והוחלט על פיטורים – מומלץ לנסות וללחוץ על המעסיק כדי לקבל הסדר פרישה מיטיב. לעיתים מוצעת למפוטרים מלכתחילה "חבילת פרישה" מיטבית ולמעסיק יש "תקציב" המיועד כולו לתגמול עובדים פורשים מסוימים.

**הכותבת היא שותפה ומומחית לדיני עבודה במשרד ש. פרידמן ושות'**

תגיות: פיטורים  
חזרה



## דרושים

ישיבה אגודת



**דרושים הצעות עבודה - עכשיו בישראל 28614 משרות**

מכירות (2675)	תוכנה (3145)	הוראה, חינוך... (2629)
הנדסה (2136)	שירות לקוחות (2031)	אדמיניסטרציה (2066)
חשמל ואלקטרוניקה (1164)	מחשבים ורשתות (819)	כספים וכלכלה (1686)
חומרה (277)	אינטרנט (1110)	אבטחת איכות QA (575)



**למשרות  
נוספות**

**דרושים סטודנטים | דרושים הייטק**

**משרות בכירים | עבודה בחו"ל**