

## מעסיק העובר שינוי ארגוני זכאי לפטר עובד שהוא איננו שבע רצון ממנו גם לא בצורה

### קיצונית

הכותבים: חיים ברנזון ושות' משרד עורכי דין המתמחה בתחום דיני עבודה  
עובד בחברת תקשורת עולמית זומן לשימוע ופטר בעקבות שינוי ארגוני. פיטוריו נבעו ממספר  
סיבות, והן: אי עמידה ביעדים, ניהול לקוי של הקשרים העסקיים של החברה ואי שביעות רצון  
מביצועי המערער.

בית הדין דחה את תביעת העובד ופסק כי מעסיק זכאי שלא להמשיך את העסקת העובד באם  
הוא אינו שבע רצון ממנו גם לא בצורה קיצונית. עוד קבע בית הדין כי גיבוש המבנה הארגוני היה  
בלב הפררוגטיבה של המעסיק ולא נעשה על מנת להביא לפיטורי העובד. בית הדין דחה את  
טענות העובד וקבע כי יעדי המכירות שהציבה החברה היו ריאליים, הביצועים שהציג העובד  
לפיהם הוא עומד ביעדים היו ביחס לחלק מסוים בשנה ולכן הביצועים שהציגה החברה מהימנים.  
ביחס לטענת העובד לפיה תחומי האחריות נלקחו ממנו מה שהוביל לאי עמידה ביעדים, בית  
הדין קבע כי השינוי נעשה לאחר הערכתו ולכן לא השפיע על עמידתו ביעדים.  
לבסוף קבע בית הדין כי בחינת פיטורי העובד לאור השינוי הארגוני, לא מעידה על פגם בשימוע  
וזאת כל עוד המעסיק שמע את טענות העובד בלב פתוח ונפש חפצה.

ע"ע (ארצי) 3799-07-21 יצחק קופפרמן נ' אוויה תקשורת ישראל בע"מ (פורסם בנבו 16.01.2022), בפני כבוד  
סגן הנשיאה אילן איטח, כבוד השופטת לאה גליקסמן, כבוד השופטת חני אופר גנדלר, נציגת ציבור (עובדים) גב'  
רחל בנזימן ונציג ציבור (מעסיקים) מר צביקה טבצ'ניק