

הורחבה ההכרה באפליה מחמת גיל גם בפיטורי צמצום וגם של עובד שאינו המבוגר ביותר

הכותבים: משרד גולדפרב זליגמן עורכי דין, מחלקת דיני עבודה

התובע אשר הועסק במשך למעלה מ-35 שנים בנתבעת, חברה העוסקת בייבוא ובשיווק מוצרי חשמל, תבע פיצוי לא ממוני והפסדי השתכרות בגין פיטורים שלא כדין, אשר נעשו לטענתו תוך הפליה מחמת גילו (בן 60 בעת פיטוריו) ותוך הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

בית הדין פסק כי התובע הופלה מחמת גילו בהליך פיטוריו. התובע הרים את נטל ההוכחה כי התנהגותו או מעשיו לא היוו סיבה לפיטוריו. מנגד, החברה לא הרימה את נטל ההוכחה כי לא הפלתה את התובע. החברה לא נימקה מדוע בחרה לפטר דווקא את התובע, שלא היה העובד המבוגר ביותר, במהלך פיטורי הצמצום בהם פיטרה 10% מעובדיה בשל משבר הקורונה. החברה לא הוכיחה כי התובע היה עובד פחות טוב, או שהפיק רווחים פחות טובים מעובדים אחרים הצעירים ממנו שלא פוטרו בפיטורי הצמצום. מאחר שלתובע לא נמסר הנימוק האמיתי לפיטוריו וכי פיטוריו נעשו תוך הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, נפסק כי הליך הפיטורים אינו תקין. בית הדין פסק כי מאחר שהתובע לא הציג הסכם לתקופה קצובה, אין הוא זכאי לפיצוי בגין הפסדי השתכרות. עם זאת, התובע הופלה מחמת גילו בהליך פיטוריו, ונפסק לו פיצוי לא ממוני בסך 80,000 ש"ח והוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך 20,000 ש"ח.

סע"ש (ת"א) 2540-12-20, יצחק שטיינברג - סמ-ליין בע"מ, (פורסם בנבו 25.11.2022) בפני כב' השופטת אסנת רובוביץ-ברכש, נציג ציבור (מעסיקים) מר מאיר ליברמן, נציגת ציבור (עובדים) גב' הלן הרמור