

אפליה מטעמי גיל: סיפורו של מאבק מוצלח

עו"ד ד"ר ישראל דורון

במסגרת פינה זו כבר נסקרה מספר פעמים בעבר העובדה שתופעת האפליה מטעמי גיל הינה אחת הבעיות הקשות מהם סובלים אנשים מבוגרים בישראל. הנושא הוא מורכב במיוחד לאור העובדה כי קיים בישראל חוק מתקדם למדי האוסר לחלוטין על האפליה מטעמי גיל. יחד עם זאת, למרות חוק זה, עדיין תופעת האפליה מטעמי גיל "חוגגת" בריש גלי, ומספר פסקי הדין התקדימים בנדון הם ספורים ביותר. והינה בשמיים הקודרים הללו, הופיע בעת האחרונה סימן של אור בתצורת פסק הדין בפרשת דויד ויינטראוב (עב' 1614/03, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א יפו).

דויד ויינטראוב, יליד אוקטובר 1939 (כלומר, כיום בן 65) החל לעבוד בשנת 1983 אצל חברת איבריה (חברת התעופה הלאומית של ספרד), המקיימת טיסות סדירות בין תל אביב לבין מדריד וברצלונה, והמנהלת סניף בישראל שמשרדיו הראשיים ממוקמים בתל אביב. בשנת 1996 מונה לכהן כמנהל התחנה של חברת איבריה בנמל התעופה בן גוריון. בשנת 2001, פנו העובדים בחברת איבריה למנכ"ל הסניף הישראלי בבקשה להגיע להסכם עבודה, וזאת ללא מעורבות ההסתדרות. בעקבות המשא ומתן בין הצדדים נחתם הסכם קיבוצי, שאחד הסעיפים שנכללו בו קבע, באופן כללי, כי חברת איבריה זכאית לפטר כל אחד מעובדיה, ללא צורך לסיבה (justification of cause) או צידוק לפיטורים.

בתחילת שנת 2003, נקרא מר ויינטראוב לשיחה אצל מנכ"ל איבריה, או אז הודיע לו המנכ"ל באופן מפתיע כי בכוונתו לפטר אותו. המנכ"ל הצדיק את הפיטורים בשתי סיבות: האחת – אחריותו ה"מיניסטריאלית" להפרת משמעת חמורה של שתי עובדות בתחנה בנתב"ג; השניה – מדיניות חברת איבריה בדבר פרישה מוקדמת של עובדים בגיל 58. דויד נותר בהלם מוחלט, לא היה מסוגל לדבר, והלך לביתו.

כמובן שבכך לא הסתיימה הפרשה, וכי כאשר ביקש מר ויינטראוב לקבל את מלוא זכויותיו, נדרש לחתום על "כתב ויתור" שבו הוא מצהיר כי מוותר על כל דרישה לתביעה נגד חברת איבריה. הוא סירב לחתום על המסמך. מר ויינטראוב לא ויתר, והגיש תביעה נגד חברת איבריה בטענה, בין היתר, שפיטוריו מהווים אפליה מטעמי גיל.

בבית הדין לעבודה, חברת איבריה כמובן הכחישה לחלוטין כי פיטרה את התובע מטעמי גיל, וטענה כי טענתו היא "פרי דמיונו של התובע" וכי פוטר משיקולים ענייניים "בעקבות שינוי

במערך הפנימי התפקודי של החברה וצרכיה הפנימיים". בעקבות פנייתו לבית הדין הורה בית הדין לחברת איבריה, מכוח צו זמני, להחזיר את התובע לעבודה שכן בכל מקרה הפיטורים נעשו מבלי שניתנה לתובע ההזדמנות להשמיע את טענתו, וללא הודעה מוקדמת כנדרש.

גם כעת, כאשר חזר התובע למקום עבודתו מכוח צו בית הדין, לא איפשרה לו חברת איבריה לשוב בפועל לעבודה. יתירה מכך, כעת ניסתה איבריה "לשפר את מצבה" באופן שהזמינה התובע להשמיע את דבריו, כדי "לתת לו זכות טיעון". למעשה, איבריה פיטרה אותו כעת בפעם השניה. כמובן שהפעם טענה איבריה כי הפיטורים הם במסגרת "תוכנית הבראה", ולאחר מספר ימים שוב נמסר לתובע מכתב פיטורים חדש.

בית הדין לעבודה לא קיבל את התנהגותה של חברת איבריה, וקבע כי את הקביעות החשובות הבאות: ראשית, בית הדין חוזר ומפרט את האמור בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, האוסר על הפליה מטעמי גיל, וזאת גם בכל הנוגע להחלטה על פיטורים. או במילים אחרות, פיטוריו של עובד אך ורק בשל גילו הינו דבר בלתי חוקי לחלוטין. שנית, בית הדין חוזר ומזכיר כי החוק קובע כי כאשר עובד מוכיח כי "לא היתה במעשיו או בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו" הרי שנטל ההוכחה מוטל על המעביד כי הפיטורים לא היו עקב הפליה אסורה.

בית הדין מדגיש בהקשר זה כי "היפוך" נטל הראויה היא "הוראה חשובה ומהותית ליכולתו של אדם מופלה להוכיח את תובענתו ולאכוף את זכויותיו". יש לזכור בהקשר זה כי על מנת להפוך את נטל הראייה כל שעל התובע לעשות הוא להצביע על "ראשית ראייה" לפיטורים מטעמי גיל ולהוכיח כי לא היתה בהתנהגותו או במעשיו עילה לפיטוריו.

במקרה דנן, התובע הביא ראשית ראייה לפיטורים מטעמי גיל, וזאת לאור דברי מנכ"ל איבריה לפיהם מדיניות החברה היא להביא לפרישת העובדים לאחר גיל 58. יתרה מכך, לא היתה מחלוקת של ממש בעובדה שלא היה בהתנהגותו או במעשיו של התובע סיבה לפיטוריו. מעניין היה לראות במהלך המשפט כיצד איבריה ניסתה להכפיש את התובע ולטעון כי הוא גילה "אוזלת יד ברמת מקצועיותו" אך בחקירה בפני בית הדין, אישר למעשה מנכ"ל כי "תפקודו של התובע היה נורמלי במהלך כל התקופה מאז שאני בארץ".

בשלב זה, כאשר היה ברור לבית הדין כי נטל ההוכחה עבר לכתפי חברת איבריה להוכיח כי הפיטורים של מר ויינטראוב לא היו מפאת גילו, הוא החל לבחון את טענות ההגנה שלה. ראשית, בית הדין קובע כי "פיטורי צמצום" אינם "מילות קסם" שמצדיקות באופן אוטומטי כל פיטורים. ממשך בית הדין וקובע כי גם אם בזמן כלשהו התקיימו "צמצומים" הרי שהם אינם מעידים בהכרח כי פיטורים של עובד מסויים נעשו במסגרת אותם פיטורי צמצומים.

לבסוף, קובע בית הדין כי "ככל שגיל העובד המפוטר גבוה יותר ותקופת העסקתו ארוכה יותר נדרשת מידת הוכחה גדולה יותר על מנת לשכנע כי הפיטורים אינם נעוצים בטעמי גיל. זאת ועוד, מטבע הדברים המעביד הוא ה"מחזיק" במירב הראיות לגבי תהליכים כאלה ואחרים במקום העבודה, ולפיכך, בנסיבות מסויימות נטל הבאת הראיות והצגת מלוא "התמונה" עובר אל כתפי המעביד. "

בנסיבות המקרה דנן, סבר בית הדין כי היו ראיות לכך שהנסיבות האובייקטיביות העלו ספק רב אם פיטורי התובע אכן נעשו במסגרת תוכנית הצמצומים עליה דיברה הנתבעת. יתרה לכך, בית הדין גם התבסס על האופן שבו פוטר התובע – מהיום למחר – ללא תקופת חפיפה עם זו שהחליפה אותו, כראיה לכך שלא באמת היה מדובר בפיטורים מתוכננים כחלק מתוכנית צמצומים מסודרת.

לפיכך, קיבל בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב יפו (כב' השופט אילן איטח ונציג ציבור העובדים, מר מעוז הלוי) את תביעת התובע, וחייב את חברת איבריה לשלם למר ויינטראוב, סך של 125,000 ₪, בגין אובדן השכר שנגרם לו, וכן חייב את איבריה לשלם לו הוצאות משפט ושכר טרחת עורך דין.

פרשת ויינטראוב היא אבן דרך נוסף במאבק נגד התנהגותם הצינית של מעסיקים מסויימים, הנוהגים לפטר ולהפלות לרעה עובדים מבוגרים, ולנסות ל"הסוות" את התנהגותם הפסולה ב"מכבסת מילים" כגון "פיטורי צמצומים" או סתם לנסות להכפיש את עובדיהם המסורים והוותיקים בעלילות שווא. פרשה זו מחזירה ומדגישה את הכוח הפוטנציאלי הטמון בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, אשר לא רק שמעניק לבית הדין סמכות כללית לפסוק פיצויים כלליים גבוהים למדי, אלא גם מאפשר להעביר את נטל הראיה מכתפי התובע (העובד) לכתפי המעביד (הנתבע), ובכך מקל או מסייע עד מאוד להצלחת התביעה. אין אלא לקוות כי פסק דין זה יעודד עובדים מבוגרים לא לוותר ולהלחם על זכויותיהם בכל מקום בו הם מופלים לרעה במקום עבודתם או בנסיונם להתקבל לעבודה - וזאת אך ורק בשל גילם.