

קודם לפיטוריו של עובד¹ אמריקאי

ודא שלקחת בחשבון את הסוגיות הבאות...

מאת עו"ד מאירה פריזגר ועו"ד אמריקאי אנדריאה ברנשטיין, 19 יוני 2017

מעסיק המחליט לפטר עובד מאד מעוניין בדרך כלל לסיים את הליך הפיטורין באופן מהיר ובצורה חלקה ככל הניתן. יחד עם זאת, קודם לפיטוריו של עובד אמריקני, המעסיק צריך לקחת זמן ולחשוב על סוגיות שונות העשויות להשפיע על החלטת הפיטורין, כמו גם על התזמון וההליכים להשלמתו של הליך הפיטורין. כל פיטורין של עובד צריכים להישקל על בסיס כל מקרה לגופו, על מנת למזער את הסיכון שפיטוריו של עובד ייצרו חשיפה ו/או תביעה משפטית פוטנציאלית לא נחוצים לחברה.

לפני החלטה על פיטוריו של עובד, על מעביד לשקול את השיקולים הבאים:

■ חריגים לכלל ההעסקה מרצון ("At-Will Employment")

מרבית המעסיקים של עובדים אמריקניים מכירים את הרעיון של "העסקה מרצון", כלומר שהמעסיק רשאי לסיים את העסקתו של עובד (או שעובד רשאי להתפטר), בכל עת, עם מתן הודעה או ללא מתן הודעה, מכל סיבה שהיא. יחד עם זאת, מרבית המדינות (individual states in the U.S.) שאימצו את דוקטרינת ההעסקה מרצון אימצו חריגים לכלל הרצון המבוססים על מדיניות ציבורית, חוזים מכללא ו"התחייבות לתום לב" ("Covenant of Good Faith") (הדורשת באופן כללי, שעובדים יפורטו רק בנסיבות הנחשבות לעילה מוצדקת ("Just Cause"). לפיכך, לפני הנחה שמעסיק רשאי לפטר עובד בכל עת מכל סיבה שהיא, המעסיק צריך לבחון בזהירות מגבלות על דוקטרינת הרצון, כפי שהן חלות על עניינו של העובד הפרטני.

■ התחייבויות חוזיות

הסכם העסקה בכתב, מכתב הצעת עבודה ("Offer Letter"), תקנון עבודה ("Employee Handbook"), מדיניות חברה ולעיתים אפילו דוא"ל ממנהל חברה לעובד עשויים ליצור מחויבות חוזית הדורשת מהמעסיק לפעול על פי פרוטוקול ספציפי בבואו לפטר עובד. לדוגמא, מעסיק עלול להיות מוגבל מלפטר עובד בנסיבות הנחשבות ל"עילה" ("Cause") כהגדרתה החוזית, או שעובד עשוי להיות זכאי לתקופה מסויימת של הודעה מוקדמת לפיטורין, לתשלום פרישה ("Separation Payment") ו/או להזדמנות לתקן התנהגות בלתי ראויה קודם לפיטורין. במדינות מסויימות בארה"ב, נוהג חברה מבוסס (כגון מתן הודעת פיטורין בת שבועיים מראש או שבוע של פיצויי פיטורין לכל שנה של עבודה לעובדים שפוטרו) עשוי ליצור גם הוא מחויבות חוזית מצד המעסיק. כל המחויבויות החוזיות הפוטנציאליות האמורות צריכות להישקל בזהירות על ידי מעסיק קודם לקבלת החלטה סופית של החברה לפטר עובד.

■ עילה עסקית לגיטימית ("Legitimate Business Reasons") לפיטורין

ההחלטה לפטר עובד נעשית באופן כללי בהתבסס על סיבות עסקיות הקשורות לביצועי הירודים של העובד ו/או למחדלו מלעמוד ביעדים ובמטרות שנקבעו. יחד עם זאת, חברות כושלות לעיתים קרובות מלתעד סוגיות של ביצוע העובד ו/או מלנתח נתונים בפועל הנוגעים לביצועי העבודה של עובד פרטני בהשוואה לעובדים אחרים. במקרה של תביעה משפטית המוגשת על ידי העובד הנופלת לקטגוריה מוגנת משפטית כלשהי ("Legally Protected Category") (הכוללת כמעט את כל העובדים בשל גזעם, מינם, דתם, גילם, מעמדם האישי, נטיותיהם המיניות וכיו"ב, או בשל תביעה מוגנת על-פי חוק (שהגישה העובד נגד החברה),

¹ לשם הנוחות בלבד נכתבו הדברים במאמר זה בלשון זכר, אך גם לשון נקבה במשמע.

יהיה הנטל על החברה להוכיח, שהחלטה לפטר את העובד התבססה על סיבות עסקיות לגיטימיות. ככאלה, טרם קבלת החלטה לפטר עובד, החברה צריכה להעריך בזהירות, אם היא תהיה מסוגלת להגן על החלטת הפיטורין שלה על בסיס עסקי לגיטימי, שאינו מפלה ואינו נקמני.

לאחר שנשקלו השיקולים הנזכרים לעיל, אם מעסיק מחליט להמשיך עם פיטוריו של עובד פרטני, פיטורין כאמור צריכים להתבצע בזהירות על מנת להבטיח שההליך יזרום בצורה חלקה ולא ייצור חשיפה מיותרת כלשהי לחברה. לכל הפחות, על המעסיק לקחת בחשבון את הסוגיות הבאות לפני מתן הודעה לעובד אודות פיטוריו או פיטוריה:

■ תשלום שכר אחרון ("Final Pay Check")

כתלות במדינה (individual state) שבה ממוקם עובד פרטני, חברה עשויה להידרש להנפיק תשלום משכורת סופית לעובד ביום האחרון לעבודתו של העובד, ולא להמתין ליום התשלום המתוכנן הרגיל הבא. מדינות מסויימות דורשות גם שהתשלום האחרון יכלול תשלום של כל זמן החופשה הצבור והבלתי מנוצל וצורות אחרות כלשהן של תמורה המגיעה לעובד (בנוסף למשכורת הרגילה). בהתאם לכך, מעסיקים צריכים לוודא אילו סכומים חייבים להיכלל בתשלום הסופי, וצריכים ליצור קשר עם ספק חשבות השכר בחברה על מנת לאשר שתשלום שכרו הסופי של העובד יעשה תוך עמידה בדרישות החוקיות המדינתיות (individual state) הרלוונטיות. תחומי שיפוט רבים מטילים קנסות וחייבים עונשיים על מעסיקים הכושלים מלבצע תשלום שכר סופי לעובד מפוטר במועד או ללא כל התשלומים הנדרשים.

■ הטבות

סיום העסקתו של עובד ישפיע על כיסוי ביטוח הבריאות של העובד ועל הטבות אחרות של העובד. בעוד מרבית ההטבות תסתיימנה ביום העסקתו האחרון של העובד, הטבות מסויימות עשויות להסתיים ביום האחרון של החודש הקלנדרי שבו מפוטר העובד, ולעובד עשויה להיות הזכות להמשיך הטבות מסויימות, כגון ביטוח בריאות, על חשבוננו גם לאחר תום ההעסקה. על מעסיקים להבהיר את יום הכיסוי האחרון של הטבות העובד ועל פי חוק חייבים להודיע לעובד בכתב באשר לתאריך האחרון של כיסוי ביטוח בריאות, כמו גם על זכותו של העובד להמשיך את אותו כיסוי דרך "COBRA" או המקבילה של החוק המדינתי.

■ הון (Equity)

סיום ההעסקה מביא לזכויות מסויימות ביחס לעובדים שקיבלו הון מהחברה (או מהיישיות הקשורות אליה). ככלל, הון כלשהו שטרם הבשיל (vested) במועד פיטוריו של העובד יחולט, ולעובד תהיה תקופת זמן כקבוע בתכנית האופציות למניות ("Employee Stock Option Plan") החלה עליו ובהסכמים (י) ההענקה לממש אופציות כלשהן שהבשילו. יחד עם זאת, כתלות בנסיבות האופפות את פיטורי העובד, אופציות מסויימות שטרם הבשילו קודם לכן עשויות לעבור האצה ולהבשיל במועד הפיטורין. קודם לפיטוריו של עובד, על החברה לבחון תכניות והסכמים כלשהם על מנת לוודא את השלכות של פיטורי העובד על זכויות הון כלשהן שהוענקו.

■ גישת העובד למערכות החברה

השאלה באיזה שלב צריכה חברה לנתק את גישתו של עובד מפוטר למערכות חברה תהיה תלויה באופי תפקידו של העובד כמו גם בנסיבות האופפות את פיטורי העובד. בעוד החברה עשויה לרצות שעובד אחד יעבוד באופן פעיל בתקופת ההודעה המקודמת לצרכי חפיפה של עניינים עסקיים שונים, עובד אחר עלול להיחשב לסיכון בטיחותי, אם העובד ממשיך להחזיק בגישה למערכות ולחומרים המקוונים של החברה. שימו לב, שאם מבנה התמורה לעובד כולל זכאות לתשלומי תמריצים, כגון עמלות המבוססות על מכירות, אזי ייתכן שלחברה אין הזכות ליטול מהעובד את ההזדמנות להרוויח תשלומי תמריץ

שכאלה במהלך תקופת ההודעה המוקדמת הנדרשת מבחינה חוזית, אלא אם הוסכם על כך קודם לכן בכתב על ידי הצדדים. על מעסיקים לשקול בזהירות סוגיות אלה טרם ניתוק גישתו של העובד לחצרי החברה, למערכות המקוונות שלה ו/או לחומרים שלה. באופן כללי, מוטב לייעד נציג חברה ספציפי שישימש כאיש קשר בין החברה לעובד המפוטר, על מנת לוודא שכל רכוש החברה מוחזר ושסימאות כלשהן של העובד וגישה למערכות החברה מנותקות.

■ הסכם סודיות/ אי תחרות חתום

מרבית החברות דורשות מעובדים כדבר שבשגרה לחתום על הסכם סודיות/ אי תחרות המגביל את זכותו של העובד לחשוף מידע סודי, לעסוק בשידול לקוחות או עובדים של החברה ו/או להתחרות בחברה לאחר פיטוריו. אם העובד חתם על הסכם שכזה, מכתב נפרד מהמעסיק המזכיר לעובד את אותן מחויבויות שלאחר סיום עבודתו מונע לעתים קרובות באופן יעיל הפרות של אותו הסכם על ידי העובד המפוטר.

■ ויתור על תביעות ("Release of Claims")

על מנת למזער את החשיפה המשפטית העתידית של החברה, ובמיוחד במקרה של עובדים בעלי מעמד מוגן ("Protected Status Employees") (ששוב, חל על מרבית העובדים), החברה צריכה לשקול, אם יש להציע לעובד סוג מסויים של הטבה (כגון פיצויי פיטורין ("Severance Payment")) בתמורה לחתימה על ויתור על תביעות. לחברה המצויה בשלב מוקדם של חייה ("Early Stage Company") המבקשת למשוך משקיעים או עוסקת בעסקאות עסקיות משמעותיות עם שותפים עסקיים צד שלישי, החזקה בטופס ויתור חתום מעובד מפוטר משמשת להרגעת חששותיהם של אותם צדדים. כדי שויתור על תביעות יהיה אכיף מבחינה חוקית, חובה לתת לעובד משהו שהוא או היא לא היו זכאים לו באופן אחר – הדבר השכיח ביותר הוא סכום סביר של כסף – בתמורה לחתימה על הויתור. לעובדים בני 40 או למעלה מזה יש זכויות ספציפיות ביחס למועד הויתור ולחתימה עליו, ויש לפעול על פי כל אותן מחויבויות הנדרשות באופן חוקי על מנת לשמר את אכיפותו של הויתור.

לאחר מתן הודעה לעובד בדבר פיטוריו או פיטוריה פנים אל פנים או באמצעות הטלפון, נוהג טוב למעסיק הוא **לשלוח לעובד מכתב סיום עבודה** ("Separation Letter") המתייחס לסוגיות דלעיל הנוגעות לפיטוריו של העובד. ככלל, עובדים רואים במכתב מסוג זה דבר מרגיע ומסייע במובן של הרגעת חששות כלשהם הנוגעים להליך הפיטורין. עובדים המרגישים שהליך הפיטורין נוהל בצורה מקצועית ומכבדת נוטים לכעוס פחות, וככלל יש פחות סיכוי שיחפשו סיבות לתבוע את מעסיקם לשעבר.

המאמר דלעיל מפרט כמה קווים מנחים כלליים שעל מעסיקים לשקול כשהם מפטרים עובדים אמריקניים. קווים מנחים אלה לא נועדו בשום אופן להיות מקיפים, ומומלץ למעסיקים ליצור קשר עם יועץ משפטי לשם הערכת פיטוריו של כל עובד ועובד על בסיס כל מקרה לגופו.