

"עובד יקר": הנורמה החדשה בתאגידי ההייטק - פיטורים במייל

מאורקל, דרך אמזון ועד מטא: תאגידי הטק מפטרים באימייל קר, מהרגע להרגע, חוסמים את הגישה למערכות הארגון, ושולחים מסר לעובדים: אמנם קראנו לכם "משפחה" אבל ברגע האמת לא נתייחס אליכם אפילו כבני אדם

מעין מנלה 07: 21, 11.04.26 **כלכליסט**

"לפני מספר שנים, כשעבדתי בסטארט-אפ אמריקאי שהוגדר כיוניקורן מצליח, חווינו קיצוץ רוחבי שהונחת על הסייט הישראלי בהודעת אימייל קרה ביום בהיר אחד. מעבר לעלבון האישי, זה היה שיעור באיך לא לנהל משבר. בעיני, מנהל אמיתי לא מסתתר מאחורי מקלדת, אלא מתייצב מול העובדים, מסביר את הדרך בה בחר ללכת ומכבד אותם ואת עצמו. את המייל קיבלנו ביום ראשון, לפני העובדים האמריקאים כך שהתרענו בפניהם מהעומד להתרחש", כך מספרת עובדת לשעבר ביוניקורן שפוטרה במייל וביקשה שלא לחשוף את שמה.

"אני מאמינה שהתעשייה למדה מאז והיום לרוב הדרך שבה חברות נפרדות מאנשים מגדירה אותן כארגון לא פחות מהדרך שבה הן מגייסות אותם. ברגע שארגון מפטר דרך המייל הוא יוצר משבר חוסר אמון בקרב העובדים שנשארים לעבוד בו ומשם הדרך שלהם לחפש מקום עבודה שיתייחס אליהם בצורה יותר מכבדת, במיוחד במקרים כאלה רגישים, היא קצרה", היא אומרת. אבל רק לפני שבועיים, פיטרה ענקית התוכנה אורקל עשרות אלפי עובדים באמצעות מייל שנשלח אליהם ב-6 בבוקר ומיד נחסמה גישתם למערכות הפנימיות של החברה. החברה המשיכה בזאת מסורת פיטורים במייל של חברות הייטק, שנראה שהשתרשה כנורמה, בעיקר בתאגידי הענק.

בלי שימוע, בלי שיחה אנושית, בפתאומיות ובאופן קר, עובדי אורקל קיבלו בבוקר ה-30 במרץ אימייל שמודיע להם כי זהו היום האחרון לעבודתם בחברה. "לאחר בדיקה מדוקדקת של הצרכים העסקיים הנוכחיים של אורקל, קיבלנו את ההחלטה לבטל את תפקידך, כחלק ממהלך רחב יותר של שינויים ארגוניים. כתוצאה מכך, היום יהיה יומך האחרון בעבודה", נכתב במייל שנשלח לעובדים.

אחת העובדות שפוטרה מאורקל, נינה לואיס, כתבה בפוסט ויראלי בלינקדאין כי לאחר למעלה מ-30 שנה היא פוטרה יחד עם עוד 30 אלף אנשים. "זה שוק. הרבה מעמיתי הטובים פוטרו גם כן. נראה, (למרות שאני לא יודעת בוודאות) שאולי הפיטורים נעשו באמצעות אלגוריתם שבחר עובדים בדרגים גבוהים ומנהלים בדרגי ביניים - בעיקר כאלה עם אופציות שעומדות להבשיל".

אורקל היא לא הראשונה מחברות הטק שבחרה לבצע פיטורים נרחבים באמצעות מייל קר. באפריל 2024 פיטר אילון מאסק למעלה מ-14 אלף עובדים בטסלה באמצעות מייל שנשלח בשעות הלילה המאוחרות או הבוקר המוקדמות. את ההודעה על הפיטורים בחר מאסק לפתוח במילים: "עובד יקר". בטסלה חלק מהמנהלים אפילו לא ידעו שהפיטורים עומדים להתרחש. חלק מהעובדים גילו על הפסקת עבודתם רק כאשר הגיעו למשרד וכרטיס העובד שלהם לא פעל בכניסה או שגילו שהגישה שלהם למחשב נחסמה עוד לפני שהספיקו לקרוא את מייל הפיטורים.

לפני טסלה גם חברות כמו מטא, גוגל ואמזון ביצעו פיטורים המוניים באמצעות אימייל. בשנת 2022, עובדת שפוטרה מחברת מטא קיבלה מייל בנושא 'פיטורים' בו היה כתוב שכנראה שהיא

תפטר על מנת לעמוד בדרישה החוקית בישראל לקיום שימוע. "זה היה מאוד טכנולוגי. קר. לא היה למי לפנות בשעות הראשונות", היא סיפרה אז לכלכליסט.

דרכים נוספות לפיטורים המוניים "קרים" הן שיחות זום המוניות בהן קול המשתתפים מושתק כך שהם לא יכולים להגיב, או הודעות מוקלטות מראש. במייל שנשלח לעובדי אורקל אפילו לא הייתה חתימה של מנהל זה או אחר אלא הוא נחתם בשם "הנהגת החברה".

בינואר השנה, שלחה בטעות מייל שחשף גל פיטורים מתוכנן מוקדם מהצפוי. כמה שעות לאחר מכן החברה אישרה כי 16 אלף עובדים יילכו הבייתה. זה קרה לאחר שבאוקטובר 25 החברה פיטרה 14 אלף עובדים באמצעות הודעת אימייל קרה שנחשפה באתר ביזנס אינסיידר: "יש לי חדשות חשובות, אך קשות, לחלוק איתך. לאחר בחינה מעמיקה של הארגון שלנו, סדרי העדיפויות והתחומים בהם עלינו להתמקד בהמשך הדרך, קיבלנו החלטה עסקית קשה - לבטל מספר תפקידים באמזון. לצערנו, תפקידך מבוטל והעסקתך תסתיים לאחר תקופה של אי-עבודה". החברה הציעה אז לעובדים המפוטרים תקופה של חופשה בתשלום בשכר מלא ובתנאים סוציאליים מלאים וכן הצעה לחבילת פיצויים וגישה להכשרות מקצועיות וסיוע חיצוני במציאת עבודה.

פיטורים חד צדדיים, מהירים וללא הידברות מוקדמת נתפסים קרים ועלולים לפגוע במותג המעסיק של התאגידים המפוטרים. בנוסף, בארץ, יש השלכות משפטיות לפיטורים במייל מכיוון שקיימת חובת שימוע לפני פיטורים. נעזרנו בעו"ד לימור ארגוב שנהב, שותפה ומנהלת מחלקת דיני עבודה במשרד עורכי הדין וקסלר ברגמן ושות' על מנת להבין האם פיטורים באמצעות אימייל הם חוקיים בישראל.

"בישראל חובת השימוע חלה גם במקרה של פיטורי צמצום, הנובעים מהצורך של המעסיק לצמצם את מצבת העובדים בחברה כולה או בתחום מסוים עקב קשיים כספיים שבהם נתונה החברה או עקב ירידה מהותית ברווחי החברה. לעיתים, פיטורי צמצום נובעים מהצורך לרה-ארגון בחברה או מסגירת החברה או מחלקה ממחלקותיה משום שאין כדאיות כלכלית להמשיך פעולתן.

בכל אחת מהסיבות לפיטורי צמצום, חשובות ככל שיהיו, קיימת בישראל חובה לקיים שימוע, לשקול כל מקרה לגופו ולאפשר לכל אחד מהמועמדים לפיטורים להשמיע את השיקולים כנגד הפיטורים טרם קבלת החלטה. בהתאם, בישראל, הודעת דואר אלקטרוני יכולה לשמש לכל היותר כאמצעי לצורך מסירת ההחלטה הסופית אך לא כתחליף להליך שימוע", אומרת ארגוב שנהב.

לדבריה ההשלכה המשפטית המרכזית של פיטורים באמצעות הודעה חד-צדדית היא חשיפה של המעסיק לטענה של פיטורים שלא כדין. "לפי הדין בישראל עצם השימוש בהודעת דוא"ל למסירת הודעת פיטורים אינו הפסול, אלא אם לא התקיים הליך שימוע תקין שקדם לו טרם קבלת ההחלטה, ואולי אף כי לא ניתנה הודעה מוקדמת כדין מקום שבו יחסי העבודה נותקו לאלתר. בנסיבות כאלה, המעסיק עשוי להיחשף לפסיקת פיצוי בגין פגם בהליך הפיטורים לרבות בגין אי עריכת שימוע, ולעיתים גם לסעדים נוספים בהתאם לנסיבות המקרה".

חסימת גישת העובד למערכות החברה ולמקום העבודה מיד עם שליחת המייל המודיע על הפיטורים לא פוטרת את המעסיק מהחובה לקיים הליך שימוע או מחובת מתן הודעה מוקדמת. "לכן, גם אם המעסיק מבקש למנוע מהעובד עבודה בפועל בתקופת הביניים, עליו לעשות כן תוך תשלום תמורת הודעה מוקדמת לעובד", היא אומרת.

מנגד, "ניתוק עובד ממערכות החברה והרשאותיו ללא זימון לשימוע, ללא ידיעתו, או באופן המלמד כי ההחלטה כבר התקבלה מראש, עשוי להוות אינדיקציה מובהקת לכך שמדובר בפיטורים שלא כדין. בנסיבות הנטענות בפרשת אורקל, ככל שאכן נותקה גישת העובדים באופן מיידי וחד צדדי, ללא שימוע וללא הודעה מוקדמת כדין, הדבר מחזק את הטענה כי נפל פגם מהותי בהליך הפיטורים".

לגבי הטענה של עובדת אורקל שפוטרה, על כך שהחברה השתמשה באלגוריתם שקבע מי יפוטר אין איסור על כך בחוק אבל ההחלטה צריכה להתבסס על מדד ענייני, אמין ושוויוני, שלא מבוסס על מידע עודף, מוטה או כזה שנאסף למטרה אחרת. "אלגוריתם אינו יכול להחליף לחלוטין שיקול דעת אנושי ואינו יכול לבוא במקום שימוע. אם ההחלטה נשענת על קריטריונים נסתרים, לא מדויקים או על שימוש לא תקין במידע אישי, המעסיק עלול להיחשף לא רק לטענות בדיני עבודה, אלא גם לטענות של פגיעה בפרטיות ושימוש אסור במידע", היא אומרת. ויותר מכך, אם עובד סומן לפיטורים משום שהוא עומד לפני קבלת זכות כלכלית משמעותית כמו הבשלת אופציות או הקצאת מניות זה יכול בנסיבות מסוימות להיחשב פעולה בחוסר תום לב. אבל, אם היו שיקולים נוספים וזו לא הייתה הסיבה העיקרית לפיטורים, כמו במקרה של אורקל למשל, שהיו צמצומים, אז יכול להיות שהפיטורים ייחשבו תקינים.

אבל פיטורים חוקיים אינם בהכרח פיטורים הוגנים. זה אף פעם לא נעים להיות מפוטר, אבל התחושה שלמעסיק אין אפילו את ההגיונות לבשר את הבשורה הקשה לעובדים באופן אישי, לתת להם אפשרות להיפרד או להשיב על טענות, יוצרת אנטגוניזם. בתאגידי ההייטק הרבה פעמים מתייחסים לעובדים כחלק ממשפחה, או קבוצה ייחודית ואפילו מעניקים להם כינויי חיבה כמו Googlers או Meta-Mates. הם משקיעים בבניית תרבות ארגונית תומכת ומקפידים לייצר תחושת שייכות ונאמנות בקרב העובדים. לכן, כאשר ביום בהיר אחד החברה שולחת עשרות אלפי הודעות פיטורים במייל, התדמית של אותה חברה כמעסיק נפגעת אנושות.

טאלנטים שכבר נמצאים בחברה יתחילו לחפש מקום אחר מכיוון שהם יודעים שהם עלולים להיות הבאים בתור שאחרי 10 או עשרים ואף 30 שנות עבודה יום אחד ייחתכו' במייל. עובדים שמחפשים עבודה יעדיפו חברות שמתייחסות באופן אנושי לעובדים, גם כאשר הן נאלצות לנקוט צעדים קשים. מעסיקים שמתייחסים בהוגנות לעובדיהם, גם בפיטורים, יוכלו לעבור את המהלך בלי לפגוע בסיכוייהם לגייס או לשמר טאלנטים בעתיד.