

# יחסי עבודה וסיומם

- האסור והמותר בקבלת עובד לעבודה.
- תקופות המוגנות מפני פיטורים.
- טעמים לפיטורים- שיקולים עניינים ושיקולים זרים.
- שימוע לפני פיטורים, הליך שימוע תקין
- הודעת פיטורים, מכתב פיטורים
- הודעה מוקדמת, גמר חשבון

# חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988

2. (א) לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, מקום מגוריהם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו, כמשמעותו בחוק שירות בטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986, הצפוי להם, בכל אחד מאלה:

(1) קבלה לעבודה

(2) תנאי עבודה (שיעורי הפקדה לפיצויים)

(3) קידום בעבודה

(4) הכשרה או השתלמות מקצועית

(5) פיטורים או פיצויי פיטורים



סעיף 2 לחוק קובע גם איסור על אפליה עקיפה - **קביעת תנאים שלא ממין העניין**. המשמעות הראשונית והפשטנית של פסילת תנאי שלא ממין העניין היא, כי כל תנאי שאינו מתייחס לביצוע התפקיד - ייחשב לתנאי מפלה, אם יש לו תוצאה הפוגעת בקשר לקבלה לעבודה, לתנאי עבודה, לקידום בעבודה, להכשרה או להשתלמות מקצועית, לפיטורים או לפיצויי פיטורים (ראו פס"ד, ע"ב 4517/03 שרה דהן נ' מעיין חיים ושלום).

בהתאם לסעיף 2(ג) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, **לא יראו אפליה אם היא מתחייבת מאופיים או ממהותם של התפקיד או של המשרה.**



# חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה

החקיקה בדיני עבודה אינה מחייבת בכריתת חוזה עבודה, לא בכתב ולא בעל פה. ניתן למצוא חובה לעריכת חוזה עבודה בכתב במקרים מועטים בלבד, למשל עם עובדים זרים או הסכם עבודה עם עובד קבלן כוח אדם (חוק העסקת עובדים ע"י קבלני כח אדם)

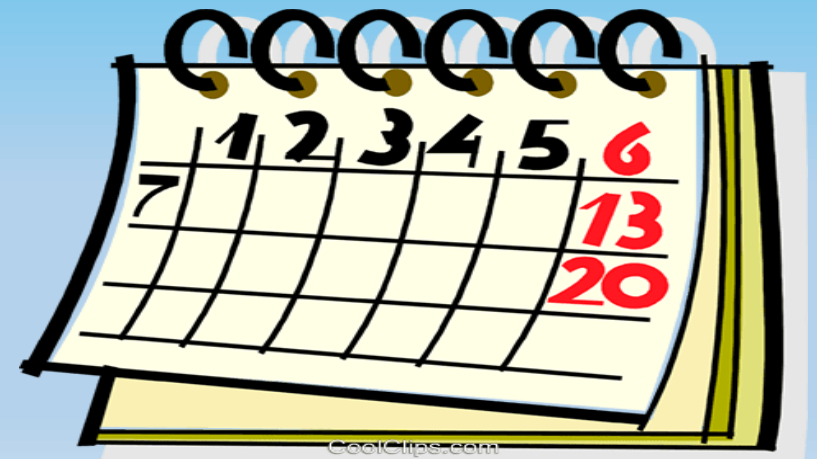
על אף שאין חובה בעריכת הסכם על פי חוק, נהוג ורצוי לעגן את תנאי העבודה של העובדים בחוזה עבודה שנערך ע"י עו"ד.

בשנת 2002, נחקק חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002, במטרה לחייב מעסיקים למסור לעובדים הודעה מפורטת בכתב בדבר תנאי העסקתם.

סעיף 1 לחוק, קובע כי הודעה לעובד בדבר תנאי העסקתו ימסרו **לא יותר משלושים ימים מתחילת העסקת העובד.**

במידה ומדובר בעובד **נוער**, המעסיק חייב למסור את ההודעה לעובד **תוך שבעה ימים.**

יודגש כי בשונה מחוזה עבודה אשר יכול להכרת במועד מאוחר מתחילת העסקת העובד בהתאם לרצון הצדדים, ההודעה על תנאי העסקה תימסר לעובד עד שלושים יום מתחילת ההעסקה ולא ממועד תחילת החוזה.



סעיף 2 לחוק קובע מה הם הפרטים שעל ההודעה על תנאי העבודה להכיל.

**כגון: זהות המעסיק, תיאור המשרה, תאריך תחילת העסקה, שם ממונה, תשלום שכר, סוג שכר (חודשי/יומי/שעתי), אורך יום עבודה וכו'.**

בנוסף מכוח החוק הותקנו תקנות הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת הודעה ופרטיה) התשס"ב-2002 (להלן "התקנות"), אשר קובעות כי הודעה לעובד תהיה ערוכה בהתאם לטופס 1 שבתוספת לתקנות (סעיף 1 לתקנות).

לתשומת לב המעסיקים כי סעיף 9 לחוק קובע כי מעסיק אשר מעסיק עובד לתקופה שאינה עולה על שלושים ימים פטור ממתן הודעה לעובד.

ביחס לעובד נוער, יהיה פטור המעסיק ממסירת הודעה לעובד אם תקופת ההתקשרות אינה עולה על שבעה ימים.

פטור נוסף ניתן לראות במידה והמעסיק מסר לעובד את חוזה העבודה אשר כרתו ביניהם ככל שהוא מכיל את כל הפרטים שחוק הודעה לעובד מחייב (סעיף 2(ד) לחוק).



סעיף 3 לחוק קובע כי על המעסיק למסור לעובד הודעה על שינוי בתנאי העסקתו (שלא מכוח חוק/ הסכס קיבוצי/ צו הרחבה) וזאת תוך שלושים ימים.

במידה ומדובר בעובד נוער, חלה חובה על המעסיק למסור הודעה על שינוי בתנאי העסקה תוך שבעה ימים.

על פי התקנות הודעה בדבר שינוי בתנאי העסקה תהיה ערוכה בהתאם לטופס 3 שבתוספת.

בסעיף 2(8) לחוק קובע שיש למסור לעובד גם הודעה על תנאים סוציאליים וזאת בהתאם לטופס 2 שבתוספת.





בשנת 2014 תוקן החוק ונוספה לו תוספת המחייבת את המעסיק להודיע למועמד לעבודה (בכתב) על התקדמותו בהליכי המיון למשרה אליה הגיש מועמדות ולעדכן את המועמד בדבר אי קבלתו למשרה. החוק חל על מי שמעסיק במקום עבודה יותר מ-25 עובדים.

החובה להודיע למועמד לא תחול על תחום ההסעדה, או במידה וההתקשרות לתקופת עבודה אינה עולה על 30 ימים, או אם המועמד הגיש קורות חיים או הציע את מועמדותו בדרך אחרת ולא זומן לראיון/ בחינה.



את ההודעה על התקדמות הליכי המיון לעבודה על המעסיק למסור למועמד לפחות אחת לחודשיים מיום תחילת השתתפות של המועמד בהליכי המיון.

הודעה בדבר אי קבלת מועמד לעבודה על המעסיק למסור לכל המאוחר תוך 14 ימים מהיום שבו אדם אחר התקבל לעבודה שלגביה נערכו הליכי המיון.

על ההודעה להכיל את הפרטים הבאים : שם המעסיק (במידה ומדובר בחב' השמה/ מכון הערכה וכיו"ב יש לציין זאת), שם המועמד לעבודה, מועד תחילת הליכי המיון לעבודה, שם התפקיד/משרה.

החוק דורש כי ההודעה על התקדמות בהליכי המיון/ אי קבלת מועמד לעבודה תהייה בכתב.

ניתן לשלוח את ההודעה גם באמצעים אלקטרוניים או טכנולוגיים אחרים, כגון : הודעת דוא"ל, הודעת SMS .



ההודעה צריכה לכלול את הפרטים הבאים :

- שם הגורם שעורך את הליכי המיון (אם אינו המעסיק), למשל : חברת השמה, מכון הערכה וכיו"ב.



- התפקיד או המשרה שלגביהם נערכים הליכי המיון.
- שמו של שולח ההודעה מטעם המעסיק ותפקידו.
- מידע על התקדמותם של הליכי המיון (במקרה שעדיין לא התקבלה החלטה על קבלתו או אי קבלתו של המועמד) או הודעה על אי קבלתו של המועמד לעבוד (אם התקבלה החלטה כזו)

לבית הדין לעבודה סמכות לפסוק כי מעסיק שלא מסר לעובד הודעה לגבי תנאי העסקתו לשלם פיצויים לעובד, ללא הוכחת נזק, **בשיעור של עד 15,000 ש"ח**.  
התיקון לחוק נכנס לתוקף ב-11/11/2011 וחל על הודעות שיש למוסרן החל ממועד כניסת התיקון לתוקף.



# הגבלות על פיטורים



דיני העבודה מקנים הגנה מפני פיטורים לאוכלוסיות שונות, הנתפסות כחלשות יותר בתקופות שונות.

במסגרת זו, חקיקת העבודה קובעת איסור פיטורים, בין היתר, בהתאם לתנאים המוגדרים בחוק של עובדת בהריון, עובדים בחופשת לידה ובטיפולי פוריות, עובדים המשרתים במילואים, אנשים בעלי מוגבלויות, עובדים המבקשים להתארגן בוועד או בארגון עובדים וכיו"ב.

לרוב עומדים בבסיס הגנות אלו עקרונות חברתיים כגון מתן אפשרות לנשים להשתלב ביתר קלות בשוק העבודה, עידוד הילודה והגברתה, השתלבות של אנשים בעלי מוגבלויות בשוק העבודה, עידוד אזרחים להשתתף בשירות מילואים וכיו"ב.

שונות	חוק עבודת נשים
מחלה	טיפול פוריות.
תאונת עבודה	הריון.
אנשים בעלי מוגבלות	שמירת הריון.
מילואים	הפלה.
נכה מלחמה	חופשת לידה.
הורה של חלל צה"ל, אלמן או אלמנת צה"ל	חופשה ללא תשלום לאחר חופשת לידה.
חושף שחיתויות	חזרה לעבודה לאחר חופשת לידה.
תובע	מצב בריאותי לאחר לידה.
גיל פרישה	שהיה במקלט לנשים מוכות.
חושף שחיתויות	
תובע	
התאגדות עובדים	
איסור פיטורי עובד בשעת חירום	

# הגבלה על פיטורי עובדת בהריון

סעיף 9 לחוק עבודת נשים קובע כי אין לפטר עובדת בעלת וותק של 6 חודשים במקום עבודתה או אצל אותו מעסיק. סעיף החוק מקנה גם תקופה מוגנת לעובדת בחל"ד ובחל"ת וכן 60 ימים מחזרה מהחל"ד/חל"ת.

בנוסף, אין לפטר עובדת בימי היעדרות עקב טיפולי הפוריות ובמשך 150 ימים שלאחר תום ההיעדרות, וזאת ללא תלות בוותק של העובדת/ת במקום העבודה.

מעסיק המבקש לפטר עובדת בתקופות המוגבלות בפיטורים לפי חוק עבודת נשים (הריון, לידה, הורות), **חייב לקבל היתר לפיטורים מהממונה על חוק עבודת נשים**





## השלכות הנובעות מפיטורים ללא היתר

- **אזרחי** - ביטול הפיטורים, פיצוי בגובה 150% מהשכר.
- **מנהלי** – עיצום כספי בשיעור 35,800 ₪ או התראה מנהלית באם הוכיח המעסיק שלא ידע ולא היה עליו לדעת על הפיטורים והשיב את העובדת לעבודה.
- **פלילי** – 6 חודשי מאסר או קנס בשיעור של עד 150,600 ₪.



האם ניתן לקבל תשלום "פיצוי" עבור התקופה המוגנת?

ע"ע 627/06 אורלי מורי נ' מ.ד. פ ילו בע"מ-

בית הדין הארצי קבע, **כי לא ניתן להמיר את התקופה המוגנת בתשלום חד-פעמי**. במקרה הנ"ל היה מדובר בעובדת, אשר פוטרה במועד שבו הייתה אמורה לשוב מחופשת הלידה, והמעסיק שילם בעבור תקופת הימים המוגנים שלאחר חופשת הלידה כפדיון.

נקבע, כי תכליתה של ההוראה היא למנוע מהמעביד לסכל את שובה של העובדת לעבודתה, להבטיח את זכותה של העובדת לחזור לעבודתה בתום חופשת הלידה, ולתת לה הזדמנות ממשית לחזור ולהשתלב בעבודה ולהוכיח את יכולותיה גם לאחר ההיעדרות הממושכת מהעבודה.

# הגבלת פיטורים בתקופת מחלה



סעיף 4א לחוק דמי מחלה, התשל"ב-1976, קובע איסור על מעסיק לפטר עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלתו, במהלך **תקופת הזכאות לדמי מחלה**.

על פי חוק ניתן להגביל את צבירת ימי המחלה עד ל-90 ימים.

איסור הפיטורים מתקיים רק כאשר יש לעובד צבירת ימי מחלה.

הכלל האמור, לא יחול כאשר ניתן כנגד החברה צו פירוק או שהמעסיק פשט רגל או בסיטואציה בה מקום העבודה הפסיק לפעול באופן קבוע.

כמו כן, הכלל לא יחול כאשר המעסיק הודיע על כוונתו לפטר את העובד ונתן לו הודעה מוקמת בטרם נעדר העובד עקב מחלתו.

על פי פסיקת בית הדין האזורי לעבודה, איסור הפיטורים הקבוע בסעיף 4א לחוק כולל איסור על זימון לשימוע ועריכת שימוע בתקופת ימי המחלה. עם זאת, יודגש, כי מדובר בפסיקה מנחה שאינה מחייבת (צ"ו 51314-06-11 קריף נ' מתן שירותי בריאות בע"מ ואח', בית הדין האזורי לעבודה 2011).

**אנו מדגישים שאין לפטר עבד גם בשל מצבו הרפואי גם בתום ניצול כלל ימי המחלה שעמדו לצבירתו. פיטורים בעקבות מחלת עובד הינם פיטורים שלא כדין, בחוסר תום לב ומתוך מניעים פסולים.**

בפס"ד סע"ש 16442-12-12 אורן די ולנסה נ' ויסוניק בע"מ (ניתן ביום 22.2.2015 בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע) הוכח שסיבת הפיטורים של התובע הייתה היעדרות העובד מחמת מחלה והגשת תביעה למוסד לביטוח לאומי בשל מחלתו. באותו מקרה גם השימוע נערך שלא כדין. בית הדין פסק לזכות העובד פיצוי בגובה 10 משכורות.





# איסור פיטורי עובד המשרת בשירות מילואים

סעיפים 41א-41ג לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה) קובע כי מעסיק לא יפטר עובד בשל שירותו במילואים, קריאתו לשירות מילואים או שירותו הצפוי בשירות מילואים, לרבות בשל תדירותו או משכו, ואם פיטרו - בטלים הפיטורים.

עוד קובע החוק כי מעסיק לא יפטר עובד בתקופת היותו בשירות מילואים, אלא בהיתר מאת ועדת התעסוקה. לעניין שירות מילואים העולה על יומיים רצופים, לא יפטרו בלי היתר כאמור, גם בתקופה של שלושים ימים לאחר תום שירות המילואים.

החוק אינו מאפשר לחפוף את תקופת ההודעה המוקדמת לפיטורים עם תקופת המילואים, וכן עם תקופה של 30 ימים לאחר תום שירות מילואים העולה על יומיים ברציפות. מלשון החוק עולה, **כי אם מעסיק פיטר עובד, ובמניין ימי ההודעה המוקדמת יצא העובד למילואים, יעצר מניין ההודעה המוקדמת ויתחדש רק בתום 30 ימים לאחר תום תקופת המילואים.**

# הגבלות פיטורים שונות

- הגבלת פיטורי עובד נכה מלחמה אלא בהיתר של ועדת תעסוקה ומהטעמים הקבועים בתקנות.
- איסור פיטורי עובד שהוא הורה של חלל צה"ל, אלמן או אלמנת צה"ל במשך תקופה שלא תעלה על 5 שנים מיום הגיעו לגיל פרישה, ויש להמשיך להעסיקה עד גילך 67 לנשים ו72 לגבר.
- איסור פיטורי עובד החושף אי סדרים במקום עבודתו ע"פ חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין), תשנ"ז-1997.
- בפס"ד ע"ב(ת"א) 6590/01 ד"ר אורנית ינאי קבל ואחי נ' מדינת ישראל - משרד הבריאות המכון לרפואה משפטית נקבע, כי המדינה תפצה מתמחים לרפואה משפטית, שפוטרו לאחר שהתלוננו על ליקויים במכון, בסך 100 אלף ש"ח לכל עובד. בית הדין קבע, כי לא היה ספק שתלונות העובדים על הליקויים הובילו להידרדרות יחסי העבודה במכון ולסיום העסקתם, בלי נימוק ענייני אחר.

- איסור פיטורי עובד בשעת חירום (חוק הגנה על עובדים בשעת חרום, תשס"ו – 2006).

- איסור פיטורים עובד על רקע הטרדה מינית בעבודה (סעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה).

- איסור פיטורי עובד עקב הגשת תלונה או תביעה (סעיף 6 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה).

- איסור פגיעה בעובד לעניין חברות או פעילות בוועד עובדים או בארגון עובדים. בפס"ד בש"א 6726/07 אלון לי גרין נ' אקסלנט קופי בע"מ ביטל בית הדין האזורי את פיטוריו של עובד, בשל ניסיונו להקים ועד ולהצטרף להסתדרות. בפסק הדין נקבע כי העיקרון העומד מאחורי סעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים הוא שיש בפגיעה זו משום הפרה של עקרון השוויון ופגיעה בחופש ההתאגדות של העובדים.



# הסנקציות בגין הפרת החוק



- **במישור הפלילי** – סעיף 15 לחוק, קובע סנקציה פלילית בגין הפרת הסעיפים בחוק בעניין הפליה על בסיס דרישת פרופיל צבאי, הגנה על מתלונן ופרסום מודעה מפלה. הסנקציה הינה קנס עד לסכום 150,600 ₪. גם הפרת החוק בכל הקשור להטרדה מינית מהווה עבירה פלילית, שהסנקציה עליה הינה מאסר.
- **במישור המנהלי** – על פי החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, הפרת החוק בכל הקשור לדרישת פרופיל צבאי ופרסום מודעה מפלה מהווה עבירה מנהלית. הסנקציה בגין עבירה על החוק הינה קנס מנהלי עד לסכום של 5,120 ₪.
- **במישור האזרחי** – סעיף 10 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה קובע, כי בית הדין לעבודה רשאי לפסוק סעדים בגין פיטורים שלא כדין. בית הדין רשאי:
  - א. לפסוק פיצויים, גם אם לא הוכח נזק ממוני. בגין פגיעה עקב הטרדה מינית רשאי בית הדין לפסוק פיצוי עד ל 120,000 ש"ח, ללא הוכחת נזק.
  - ב. להוציא צו מניעה או צו עשה, אם הענקת הפיצויים בלבד לא תהיה צודקת.



## שימוע לפני פיטורים

✓ השימוע יעשה בעל פה במקרים חריגים בלבד יעשה בכתב.

✓ על המעסיק לזמן את העובד לשימוע עוד בטרם גיבש את החלטתו הסופית

להפסיק את עבודתו. חשוב לשמור על דיסקרטיות.

✓ יש להודיע מראש ובכתב לעובד על הכוונה לערוך לו שימוע ולפרט את הטענות

**העיקריות המועלות נגדו.**

✓ יש לספק לעובד את המידע והמסמכים הרלוונטיים שעל בסיסם יתקיים השימוע.

לעובד יש זכות לבקש עיון במסמכים ככל שרלוונטיים לטענות נגדו.

✓ יש לאפשר לעובד זמן סביר להתכונן לשימוע. על פי הפסיקה נראה כי "זמן סביר"

הוא בין 24-48 שעות לפחות.

✓ העובד רשאי להיות **מיוצג** במהלך השימוע על ידי עורך דין. במקרה זה יש מומלץ שהחברה תהיה מיוצגת במהלך השיחה אף היא.

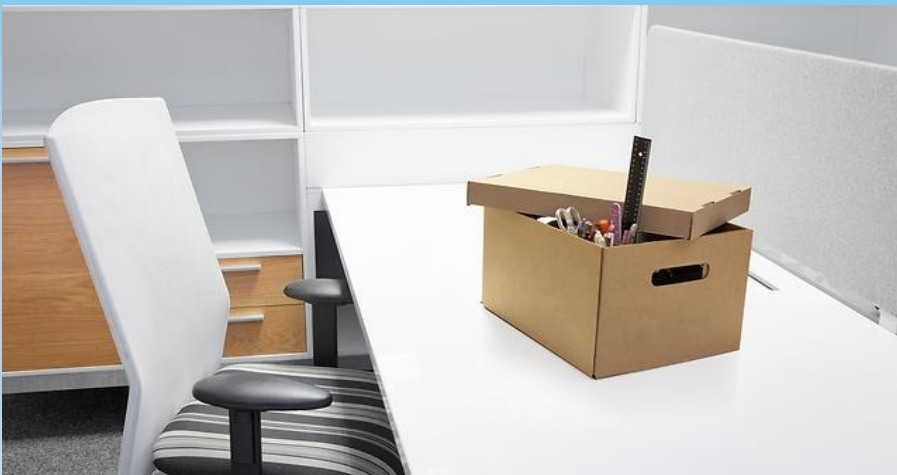
✓ יש לרשום **פרוטוקול** של שיחת השימוע.

✓ אם בסופו של דבר הוחלט לפטר את העובד, על המעביד **לנמק מדוע הוחלט**

**לפטרו** ומדוע הטיעונים שהעלה העובד – אין בהם כדי לבטל את גזירת

הפיטורים.

✓ החלטה **מנומקת** תימסר לעובד **בכתב** ובאופן אישי.



# דגשים!

- **שינוי בתנאי העסקה**, מחייב קיום הליך שימוע. במידה והעובד אינו מוכן לתנאים הינו זכאי למתפטר כדין מפוטר.
- במידה והחלטנו בתום שיחת השימוע כי העובד נשאר על תנאי, **חובה לציין ולהגדיר תקופת תנאי**. ובתום תקופת התנאי לבצע שיחה עם העובד.  
והיה אם לא הגדרנו את התקופה כתקופת תנאי והחלטנו אחרי תקופה מסוימת לפטר את העובד חלה עלינו חובת **שימוע מחדש**.
- אם עובד החליט להגיע להליך השימוע עם עו"ד חובתו **לעדכן את הארגון לפני ע"מ** שהארגון יערך בהתאם ויגיע עם עו"ד.

- כאשר מודיעים על סיום העסקה במועד השימוע, הדבר נותן פתח לעובד **לתבוע** את החברה שהחלטה כבר התקבלה טרם ביצוע השימוע (שימוע למראית העין) והשימוע לא בוצע בתום לב.

- יתכנו מצבים בהם עובדים **מקליטים** את השימוע ולכן יש לנהוג על פי חוק ולתעד את השימוע בפרוטוקול שימוע מדויק.

- **אין להוסיף טיעונים חדשים** בזמן השימוע ולא הופיעו בזימון לשימוע.

- מומלץ להחתים את העובד על כך שקיבל מכתב סיום העסקה ופרוטוקול.
- במידה ועובדת מעדכנת במהלך השימוע כי הינה בהריון או בטיפולי פוריות, יש להפסיק את השימוע לאלתר ולקבל אישור ממשרד התמ"ת.
- חשוב להישמר מפליטות פה ואמירות שעלולות להתפרש ע"י העובד כקבלת החלטה בעניינו מראש.
- זימון לשימוע לעובד בחופשת מחלה - אנו רשאים לזמן עובד לשיחת שימוע גם אם הוציא ימי מחלה אך לא נשארו לו ימים בפועל.

## בית הדין הארצי לעבודה

"זכות הטיעון איננה מטבע לשון, אין לראות בה "טקס" גרידא, שיש לקיימו, מצוות אנשים מלומדה, כדי לצאת חובה. זכות הטיעון נמנית על זכויות היסוד של שיטתנו המשפטית ומטרתה להביא לידי כך שתתקבל החלטה עניינית, מושכלת ומבוררת, תוך מתן תשומת לב מלאה ומשקל ראוי לעמדותיו ולענייניו של מי שעלול להיפגע מן ההחלטה"

"עד כאן הזכות וממנה נובעת החובה המוטלת על המעביד - להציג בפני העובד את הטענות המופנות כלפיו, את השאלות שעלו בענייניו אשר יש בהן כדי להשפיע על מקבל ההחלטה. כל זאת בפתוחות, בהגינות ובתום-לב מבלי לכחד דבר מן העובד. דרכי קיומו של השימוע נקבעו זה מכבר. יכול שייעשה בכתובים ויכול שיתקיים בפני מי שהוסמך לכך. עיקרו של דבר בחובתו של המעביד ליתן דעתו לטיעונו של העובד ולשמוע אותם בלא פניות, בלב נקי ובנפש חפצה, קודם שתיפול ההחלטה הסופית העשויה, לא אחת, להיות בלתי הדירה ומכרעת לגביו".

[ע"ע 1027/01]

# תוצאות פיטורים ללא הליך שימוע

• ע"ע 1027/01 (ארצי) גוטרמן – המכללה האקדמית עמק יזרעאל, בפס"ד המעסיק ערך לעובד שימוע וגם נערך פרוטוקול שימוע אולם נפסק שהפיטורים היו שלא כדין בשל העדר פירוט ודוגמאות לטענות שהעלה בפני העובד. נפסקו לעובד פיצויים בסך כ 60,000 ₪.

• ע"ע (ארצי) 55550-09-14 שמעון בן אלי - קומבה בע"מ, נפסק לתובע סכום של 78,000 ₪ בגין אי עריכת שימוע.

• סע"ש 49094-02-18 חן מימון נ"א. פ.א. חשמלאים בע"מ, בפס"ד פוטר העובד בסטטוס בהודעת SMS בזמן שהיה בימי מחלה עקב תאונת עבודה. העובד התריע בפני המעסיק על אי החוקיות והמעסיק השיב לעובד כי הוא רשאי לחזור לעבודה בתום מחלתו. בית הדין פסק כי ניתן לתקן את הפגם של הפסקת עבודה ללא שימוע בדרך של קיום שימוע מאוחר בכפוף לכך שהשימוע נעשה בתום לב, בנפש חפצה ותוך נכונות לשקול מחדש את ההחלטה.



# הודעה מוקדמת לפיטורים

- מעסיקים המעוניינים לפטר עובדים, מחויבים לעשות זאת בהתראה מראש ובכתב.
- תקופת ההודעה המוקדמת נקבעת בהתאם לוותק שנצבר במקום העבודה.
- ימי ההודעה המוקדמת הנדרשים לפי החוק נספרים באופן קלנדרי (כלומר, הכוונה אינה למספר ימי עבודה).

עובד יומי / שעות		עובד חודשי		וּתֵק בַּעֲבוּדָה	
1 יום לכל חודש עבודה	1 יום לכל חודש עבודה	עבור חודשים 1-6	עד שנה	עבור חודשים 7-12	מעל שנה פחות משנתיים
	6 ימים + 2.5 יום לחודש עבודה	עבור חודשים 7-12			
14 יום + יום נוסף לכל חודשיים עבודה בשנה זו	חודש	שנתיים	מעל לשנתיים פחות מ-3 שנים	חודש	שלוש שנים
21 יום	חודש	מעל לשנתיים פחות מ-3 שנים	שלוש שנים	חודש	שלוש שנים
21 יום + יום נוסף לכל חודשיים עבודה בשנה זו	חודש	שלוש שנים	שלוש שנים	חודש	שלוש שנים
חודש	חודש	שלוש שנים	שלוש שנים	חודש	שלוש שנים

## יש להבחין בין 3 סוגי הודעה מוקדמת:

1. ניתנת הודעה מוקדמת על פי דין, לצורך הדוגמא חודש- בתקופה הזאת העובד **ממשיך להגיע לעבודה**, צובר זכויות ויחסי עובד מעסיק יסתיימו בתום התקופה (בתום החודש).
2. תשלום חלף הודעה מוקדמת כאשר יחסי עבודה מתנתקים בסיומם - מעסיק מסכים שהעובד יישאר בבית בתקופה האמורה (לצורך הדוגמא חודש) **העובד מקבל שכר בגין החודש צובר זכויות אך בפועל בבית**. יחסי עובד מעסיק יסתיימו בתום החודש ולכן השכר ישולם בסוף החודש של חודש ההודעה המוקדמת.
3. תשלום חלף הודעה מוקדמת- המעסיק משלם "פיצוי" שכר לעובד בגין התקופה שוויתר על הגעת העובד. **יחסי עובד מעסיק מסתיימים באותו הרגע**, וכתוצאה מכך אין צבירת זכויות סוציאליות (אין הפרשות לפנסיה, חופשה, הבראה וכו' וכן כל שאר התנאים להם זכאי העובד בזמן עבודתו).

יצוין שעובד ומעסיק רשאים להסכים בחוזה עבודה על תקופת הודעה מוקדמת ארוכה יותר מהקבוע בחוק.

## חשוב!

עובד המעוניין להתפטר ולמסור הודעה מוקדמת הקצרה מזו שעליה הסכימו המעסיק והעובד, רשאי לעשות זאת, כל עוד אורך תקופת ההודעה אינו קצר מהתקופה שנקבעה בחוק. במקרה זה למעסיק אסור לנקוט כל צעד ענישתי כלפי העובד, וגם לא לקזז סכומים כלשהם מהתשלומים המגיעים לעובד. מאידך מעסיק אינו יכול לוותר על תקופת ההודעה המוקדמת הארוכה עליה הסכימו הצדדים.



# האם מותר לחפוף ימי חופשה במהלך תקופת ההודעה המוקדמת?

אסור למעסיק לכפות על עובד לצאת לחופשה שנתית (על חשבון ימי החופשה שצבר) במהלך תקופת ההודעה המוקדמת מטעמים שאינם ענייניים.

מעסיק שידרוש מעובד לצאת לחופשה במהלך תקופת ההודעה המוקדמת יצטרך להוכיח שעשה זאת בהתאם לצרכי החברה ובתום לב. **בכל מקרה יש להבטיח כי לפחות 14 ימים מתוך תקופת ההודעה המוקדמת לא יחפפו את תקופת החופשה, כלומר יש להבטיח כי לפחות 14 ימים מתוך תקופת ההודעה המוקדמת לא ינוצלו לחופשה.**

יוער שתקופת ההודעה המוקדמת קצרה מ-15 ימים, לא ניתן בשום מקרה להוציא את העובד לחופשה שנתית במהלך תקופת ההודעה המוקדמת.

# גמר חשבון

- **פיצויי פיטורים** - עובד בעל וותק של שנה ומעלה זכאי לפ"פ בעת פיטוריו. החוק גם מקנה לעובד זכות ל"פ בדין התפטרות בדין מפוטר. המועד לתשלום פיצויי הפיטורים הינו 15 יום מיום הפסקת יחסי עובד ומעביד בפועל.
  - **דמי פדיון חופשה** - עובד המסיים העסקתו יהיה זכאי לפדיון ימי החופשה העומדים לצבירתו.
- יחד עם זאת, חשוב לזכור כי הזכאות לקבלת דמי פדיון חופשה מתייחסת רק לימי החופשה שנצברו בשלוש השנים האחרונות שקדמו לסיום העבודה, והשנה השוטפת שחלה עד לסיום עבודתו.



• **דמי הבראה** - עובד אשר השלים שנת עבודה מלאה אחת זכאי לקבל דמי הבראה לפי חוק. במידה והעובד טרם קיבל את מלוא דמי ההבראה המגיעים לו במהלך תקופת עבודתו, הוא זכאי לקבלם בתום עבודתו. ברם, גם במקרה כזה מוגבלת זכאותו, באופן לפיו הוא זכאי לתבוע את דמי ההבראה עבור השנתיים האחרונות של עבודתו בלבד.

• **דמי מחלה** - עובד אינו זכאי לפדיון דמי מחלה על פי חוק. עובד יהיה זכאי לפדיון דמי מחלה רק מכוח הסכם עבודה אישי/ צו הרחבה/ הסכם קיבוצי.

- **אישור לעובד על תקופת עבודתו** - בסיום העבודה, מחויב המעסיק ליתן לעובד אישור בכתב בדבר מועד תחילתם ומועד סיומם של יחסי עובד מעביד, וזאת כפי שקובע סעיף 8 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות. על המעסיק לתת לעובד אישור כאמור תוך 14 ימים מיום העבודה האחרון של העובד, או תוך 7 ימים מיום דרישת העובד בכתב לקבל אישור שכזה, ובמידה ולא עשה כן, הוא צפוי לקנס כספי.

- **מכתב העברת בעלות** - עם סיום עבודתו, זכאי העובד לשחרור הכספים שנצברו לזכותו בקופות הגמל השונות (קרן פנסיה, קרן השתלמות, ביטוח מנהלים וכו'). על המעסיק לשלוח מכתבים לחברות בהם נצברו הכספים ולהודיע על העברת הבעלות בהם לידי העובד או למעסיק החדש.



- **טפסי 161 ו-161א** - על מנת שהעובד יהיה זכאי לקבלת פטור מתשלום מס הכנסה בגין תשלומי פיצויי הפיטורים, כספי הפנסיה, ומענק פרישה, ככל שניתן לו כזה, על המעסיק למלא טופס 161 שכותרתו "הודעת מעביד על פרישה מעבודה של עובד" ואילו על העובד למלא את טופס 161א, שכותרתו "הודעת עובד עקב פרישה מעבודה".

161 דף 1 מתוך 2

טופס זה ימלא ע"י מעביד<sup>(1)</sup> בשל כל עובד שכיר שפרש מעבודה (גם במקרה של הפסקת עבודה עקב מוות) אם לעובד זכויות למענק (פיצויים), קיצבה או תגמולים בגין עבודתו.

**חובה** למסור את הטופס לפקיד השומה, גם כאשר הישוב הפטור למענק נעשה ע"י המעביד.

**העתק** - יימסר לעובד, לשאיריו, או למו מטעמם.

הטופס כתוב בלשון זכר - מתייחס גם לנקבה



לכבוד פקיד שומה \_\_\_\_\_

**הודעת מעביד<sup>(1)</sup> על פרישה מעבודה של עובד<sup>(2)</sup>**

הסכומים יירשמו רק בשקלים שלמים  
יש לסמן  בריבוע המתאים

תאריך הגשה  /  /

טופס זה:  מקורי  מתקן טופס קודם מתאריך  /  /

**הנני להודיעכם כי העובד שלהלן פרש מעבודתו אצלי:**

פרישה מוחלטת  פרישה חלקית תוך  שינוי תפקיד  אי שינוי תפקיד

**א. פרטי העובד**

מספר זהות	שם פרטי	שם משפחה	תאריך לידה	כתובת מלאה
/ /	/ /	/ /	/ /	/ / /

העובד הוא קרוב<sup>(3)</sup> (יש לציין סוג הקרבה)<sup>(4)</sup>  העובד הוא בעל שליטה<sup>(5)</sup>



# מכתב פיטורים

- סעיף 2(ג) לחוק הודעה מוקדמת קובע שיש לציין במכתב הפיטורים את מועד הוצאת המכתב וכן את מועד כניסת הפיטורים לתוקף.
- בנוסף, אם המעסיק החליט לוותר על נוכחותו של העובד במקום העבודה עד למועד כניסת הפיטורים לתוקף, עליו לציין גם עובדה זו במסגרת מכתב הפיטורים, וזאת כאמור בסעיף 6(ב) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים.

- אם נערך לעובד שימוע לפני קבלת ההחלטה בדבר פיטוריו, מקובל לציין גם עובדה זו במכתב הפיטורים. כמו כן, לעתים מקובל לציין במכתב גם את סיבת הפיטורים, במיוחד אם הדבר נבע בשל החלטה ארגונית שאיננה קשורה לכישוריו האישיים של העובד. (לדוגמה, בשל צורך בצמצום כוח האדם עקב אילוצים כלכליים או בשל צעדי התייעלות ותוכנית רה-ארגון של מקום העבודה, או אף בשל סגירת מקום העבודה).
- ולבסוף, לרוב מקובל לסיים בנימה חיובית, ולהודות לעובד על תרומתו למקום העבודה (וזאת בנוסף למכתב המלצה או במקומו) וכן לאחל לו הצלחה בהמשך דרכו, וזאת אף במקרים שבהם נסיבות הפיטורים נגרמו בשל אי שביעות רצון מכישוריו של העובד.



# חשיבות מתן מכתב פיטורים

- מכתב פיטורים הנו מסמך שחשוב מאד לעובד לקבלו, וזאת בשל מספר סיבות:
- המכתב נועד להגדיר באופן ברור ומפורש את מועד כניסת הפיטורים לתוקף, על מנת שהן המעסיק והן העובד ידעו בבירור מתי יחסי העבודה מסתיימים, ומתי העובד איננו נדרש יותר להתייצב למקום העבודה.
- ללא מכתב הפיטורים, העובד לא יוכל לפנות ללשכת התעסוקה ולא יוכל לקבל דמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי. זאת, למעט במקרים שבהם העובד התפטר בנסיבות שבהן יש לראות בו כמי שהתפטר על פי החוק, כגון במקרים שבהם העובד התפטר על מנת לטפל בילדו הנכה וכיוצא בזה.





- מכתב הפיטורים נועד להבטיח את זכותו של העובד לקבלת פ"פ, במיוחד במקרה שבו המעסיק עלול להתכחש לזכות זו ולטעון שהעובד התפטר מיוזמתו החופשית ולא פוטר, ועל כן הוא איננו זכאי כלל לקבלת פיצויי פיטורים.

- מכתב הפיטורים נועד להבטיח את זכותו של העובד לקבל פיצויי הלנת פיצויי פיטורים אילו הפיצויים שולמו לו באיחור או לא שולמו לו כלל, וכן לקבוע את המועדים הספציפיים לצורך חישוב תקופת הלנת פיצויי הפיטורים.