



יום עיון - חשבי שכר בכירים עו"ד בשמת משיח 2024

Institute of Certified
Public Accountants
In Israel

לשכת
רואי חשבון
בישראל



חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים

- ביום 18.3.24 פורסמה חקיקה שנועדה להגדיל את תקציב המדינה לצורך מתן הטבות לחיילי מילואים
- עיקרי החוק:
 1. הקפאה – סכום יום הבראה לשנת 2024 יוקפא, ויהיה זהה לסכום יום הבראה ששולם לעובד בשנת 2023.
 - לדוגמא – בשנת 2024 גובה יום הבראה במגזר הפרטי עומד על 418 ₪.
 - החקיקה מבקשת להשוות אותו לשנת 2023.
 - מכיוון שבשנת 2023 גובה דמי ההבראה ליום עמד גם הוא על 418 ₪, אזי שאין שינוי בגובה הסכום ליום הבראה.

חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים

- **2. הפחתה -**

- תבוצע עבור כל העובדים במשק הזכאים לדמי הבראה בשנת 2024, למעט עובדים המועסקים ע"י יחיד שלא במסגרת עסק (כגון משק בית).

- הפחתה לעובד במשרה מלאה - יופחת יום הבראה אחד.

- הפחתה לעובד במשרה שאינה מלאה - יופחת חלק יחסי מיום ההבראה בהתאם לחלקיות המשרה.

➤ לדוגמא -

- א. עובד המועסק ב- 75% משרה - יופחתו 75% מערך יום ההבראה.

- ב. עובד המועסק ב- 75% משרה ודמי הבראה משולמים לו רק בגין שישה חודשי עבודה - יופחתו משכרו 37.5% ממחיר יום ההבראה (המהווים 75% מערך יום ההבראה עבור מחצית מהשנה בלבד).

חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים

- במקרים הבאים תבוצע הפחתה של **מחצית יום הבראה** וזאת בהתקיים 2 התנאים המצטברים הבאים:
 - 1. עובד שמשכורתו החודשית הממוצעת ברוטו בתקופה שמינואר 2024 עד מרץ 2024 אינה עולה על 6,000 ₪.
 - 2. בנוסף לכך העובד זכאי לחמישה ימי הבראה בלבד (אלמלא כניסתו לתוקף של חוק זה).
- **דגשים -** אם העובד לא היה זכאי למשכורת בעד ינואר - מרץ 2024, אזי שניקח בחישוב ממוצע שכרו לפי 3 החודשים האחרונים שקדמו לחודש אפריל 2024 שבהם היה זכאי למשכורת. כאשר מדובר בעובד במשרה חלקית, יופחת חצי יום הבראה ביחס לחישוב משכורתו אילו היה עובד במשרה מלאה.
- לדוגמא - עובד המועסק ב- 75% משרה, ומשכורתו החודשית הינה 4,000 ₪, אזי שמשכורתו למשרה מלאה הינה 5,333 ₪. בהתאם לכך משכורתו הממוצעת אינה עולה על 6,000 ש"ח ולכן ככל וזכאי ל- 5 ימי הבראה - על המעסיק להפחית ממנו חצי יום הבראה בלבד.

חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים

- מועדי הפחתת יום הבראה -
- **1. עובד שדמי הבראה משולמים לו כתשלום שנתי -**
- יופחת מחיר יום הבראה ביום התשלום.
- **2. עובד שדמי הבראה משולמים לו באופן חודשי -**
- תבוצע הפחתה של 1/12 מהתשלום מדי חודש (לדוגמא - סך ההפחתה השנתית הוא 418 ₪ - אותו יש לחלק ברמה החודשית על פני 12 חודשים, סך הפחתה חודשי - 34.83 ₪).
- במצב כזה - במועד הראשון בו המעסיק מפחית לעובד את דמי הבראה, יהיה עליו להפחית את סכומי הבראה רטרו החל מינואר 2024.

חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים

- עובד שבמקום דמי הבראה ממומן לו נופש או שניתנת לו הטבה אחרת בעין:
- יחושב מחיר יום ההבראה לעובד בהתאם לעלות השווי הכולל של ההטבה שניתנה לעובד, מחולקת במספר ימי ההבראה להם הוא זכאי בשנת 2024, לפי הנהוג במקום עבודתו, אילו היו משולמים לו דמי הבראה ואלמלא הוראות חוק זה.
- במקרים אלו המעסיק יקטין את מימון הנופש בגובה מחיר יום ההבראה או יקטין את סכום ההטבה האחרת הניתנת בעין לעובד, וסכום ההקטנה יועבר לפקיד השומה.

חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים

- **סכום ההשתתפות כולל את כל המפורט להלן:**
- א. מחיר יום הבראה החל לגבי העובד.
- ב. תשלומי חובה שעל המעסיק לשלם לפי חוק הביטוח הלאומי וחוק מס ערך מוסף.
- לגבי מעסיק שמעביר תשלומים לקרן השתלמות- גם הסכום שעליו להעביר לקרן השתלמות בעבור העובד, והכול בשל תשלום מחיר יום הבראה לגבי העובד.
- ג. לגבי מעסיק שחלה עליו חובת עדכון- יעביר גם את כלל הסכום שנחסך למעסיק בעניין תשלום דמי הבראה בשנת 2024 בשל הקפאת הסכום של יום הבראה שלפיו מחושבים דמי הבראה בשנת 2024 לגבי העובד.
- **שימו לב -** נקבע כי לא יראו את סכום ההשתתפות ששולם לפקיד השומה כהכנסה בידי העובד לעניין פקודת מס הכנסה.
- **לא תובא בחשבון** הפחתת דמי הבראה או הפחתת המשכורת לעניין הסכום המשולם בעד העובד לקופת גמל לקצבה ולעניין ההכנסה לחישוב תשלומים לקופת גמל לקצבה.

חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים

- תחולה לגביי נושא משרה
- הוראות החוק יחולו על נושא משרה כהגדרתו בחוק ועל מי שמשלם לו משכורת אף שלא מתקיימים ביניהם יחסי עבודה, בשינויים המחויבים.
- לעניין נושא משרה שלא משולמים לו דמי הבראה בשנת 2024 - משלם המשכורת יפחית ממשכורתו, המשולמת לו בחודש יולי 2024 סכום של 471.4 ₪ וזאת בנוסף לתשלומים המפורטים קודם לכן.

חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים

- **אוכלוסיית יעד ותנאים מקדימים**
 - עובדים במגזר הפרטי, מלבד עובדים במשק בית.
 - עובדי מדינה, עובדי השלטון המקומי, עובדי המועצות הדתיות, עובדי האוניברסיטאות הציבוריות, עובדי מכון ויצמן, עובדי הסתדרות הדסה, עובדי המוסד לביטוח לאומי ועובדי שירות התעסוקה.
 - חיילים בשירות קבע.
 - נושאי משרה המפורטים להלן, גם אם לא משולמים להם דמי הבראה: נשיא המדינה, מבקר המדינה, שר, נגיד בנק ישראל ומשנהו, סגן שר, דיין, חבר הכנסת, קאדי, שופט, קאדי מד'הב, רב ראשי, ראש רשות, ראש מועצה דתית, רב עיר, יושב ראש ועדה למילוי תפקידי ראש העירייה והמועצה וסגנו, יושב ראש ועדה למילוי תפקידי ראש המועצה המקומית והמועצה וסגנו, ממונה בעל סמכות הכרעה וכן יושב ראש ועדה ממונה במועצה הדתית.

חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים

- דמי הבראה יופחתו רק למי שכלולים ברשימה שפורטה מעלה **לא יופחתו** סכומים המשולמים למי שאינם כלולים ברשימה הנ"ל, כגון:

- דמי הבראה למקבלי **קצבת** פנסיה תקציבית
- קצבאות שמשלם הביטוח הלאומי **לנפגעי עבודה** או לבני משפחתם
- מענק הבראה המשולם לנכי צה"ל, למשפחות חללי צה"ל, לנפגעי פעולות איבה או לבני משפחות של חללי פעולות איבה
- סכומים המופרשים מהשכר לביטוח הפנסיוני של העובד
- תשלום חד פעמי המשולם לעובד או לשאריו בסיום יחסי עבודה (כגון פדיון דמי הבראה)

שימו לב

- לפי הנחיית רשות המיסים, **הפטור** מההפחתה חל רק על מי שסיימו את העסקתם ושולם להם פדיון דמי הבראה **לפני 18.03.2024**.
- לאחר מועד זה יש להפחית ימי הבראה גם מפדיון דמי הבראה המשולמים בסיום ההעסקה.

חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים

•דגשים נוספים

- החוק חל על דמי הבראה המשולמים בפועל על ידי המעסיק בשנת 2024.
- יובהר כי כל הוראה בהסכם עבודה שלפיה תשלום דמי הבראה האמורים להיות משולמים בשנת 2024 יעשה במועד שאינו במהלך השנה האמורה – אין לה תוקף.
- ככל שנקבעה הוראה בהסכם לאחר יום 1.1.2024 לפיה אין לעדכן את סכום יום הבראה בשנת 2024, אין בכך כדי לגרוע מחובת המעסיק להעביר לפקיד השומה את סכום ההשתתפות שהיה חל אלמלא הוראה זו.
- דמי הבראה שלא שולמו לעובד לפי חוק זה לא ישולמו לו גם לאחר תום שנת 2024.
- עובד המועסק ביותר ממקום עבודה אחד, כל מעסיק יפעל בהתאם להנחיה זו בגין דמי הבראה
- שהוא משלם בשנת 2024.

חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים

- הנחיות לדיווח ותשלום:
- א. הדיווח והתשלום של סכום ההשתתפות יבוצע בתיק הניכויים של המעסיק בדוח ניכויים טופס 102.
- ב. בדוח הניכויים נוסף סוג ניכוי חדש – סוג ניכוי 10 בשם "הפחתה של דמי הבראה". בסוג ניכוי זה יש לדווח את הנתונים הבאים המתייחסים לכלל העובדים שבגינם הופחתו דמי הבראה - עובד במשרה מלאה, משרה חלקית או שעתית, הטבה בעין ונושאי משרה:
 - מספר העובדים שבגינם הופחתו דמי הבראה.
 - סה"כ סכום המשכורות, שבגינן הופחתו דמי הבראה, לאחר הפחתת דמי ההבראה.
 - סה"כ חיובים מהפחתה של דמי הבראה – סכום החיובים לתשלום בגין "הפחתה של דמי הבראה" כולל סכום ההשתתפות של המעסיק.
 - סה"כ חיובים לתשלום - יש לכלול בשדה זה את סך התשלומים שיש לשלם בגין כל סוגי הניכויים שבדוח כולל הסכום של הפחתה של דמי הבראה.

חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים

- ניתן לדווח על סוג ניכוי 10 "הפחתה של דמי הבראה" באמצעים הבאים:
 - באופן מקוון באתר האינטרנט של רשות המסים בקישור "דיווח ותשלום דו"ח ניכויים". ניתן לדווח את הדו"ח ולשלם באחד מהאמצעים הבאים – בכרטיס אשראי במגבלת הסכום לתשלום, בהעברה בנקאית באמצעות חיבור לאתר הבנק בו מתנהל חשבון הבנק של המשלם או בהפקת שובר ברקוד לתשלום בבנק הדואר בלבד.
 - באמצעות המייצג במערכת המייצגים.
 - בפניה למשרד השומה – הדוח יוקלד לתיק הניכויים של המעסיק ויופק שובר ברקוד לתשלום המס בבנק הדואר בלבד.
 - יודגש כי, לא ניתן לדווח בפנקס הניכויים לשנת 2024 על סוג ניכוי 10 "הפחתה של דמי הבראה" שכן מדובר בסוג ניכוי חדש שלא היה קיים במועד הפקת הפנקסים. כמו-כן, לא ניתן להפיק פנקס חדש עם סוג ניכוי זה.

חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים

- **דיווח בדוח השנתי בניכויים – דוח 126**
- במסגרת הדיווח השנתי בניכויים לשנת 2024 – דוח 126 יתווספו דיווחים בשל סכום ההשתתפות כמפורט:
 - מחיר יום ההבראה החל לגבי העובד
 - חלקו של המעסיק בשל העובד
 - סה"כ מחיר יום ההבראה החל לגבי כל העובדים
 - סה"כ חלקו של המעסיק בשל כל העובדים
 - סה"כ משכורות להפחתה של דמי הבראה כפי שדווחו בדו"ח חודשי (טופס 0102)
 - סה"כ חיובים מהפחתה של דמי הבראה כולל השתתפות המעסיק כפי שדווחו בדו"ח חודשי (טופס 0102)
- מיקום השדות, הבקורות וכללי הדיווח, הן ברמת העובד והן ברמת המעסיק לרבות הפרדה ברשומת הפרט בין מחיר יום ההבראה לבין חלקו של המעסיק בסכום ההשתתפות, יפורטו במבנה הקובץ שיפורסם לשנת 2024
- הנחיות לגבי הפירוט שיידרש בטופס 106, בהתבסס על נתונים אלו, יפורסם לקראת סוף השנה.

נקודות זיכוי 2024

ריכוז נקודות הזיכוי שניתנות להורים לילדים

| גיל הילד בשנת המס | נקודות עבור ילד עד גיל 18 (לאם/להורה המקבל את קצבת הילדים או שהילד בחזקתו) | נקודות עבור ילד עד גיל 5 (לאם/להורה המקבל את קצבת הילדים או שהילד בחזקתו) | נקודות זיכוי ילד בגיל 6-17 | סה"כ נקודות זיכוי לאם/להורה המקבל את קצבת הילדים או שהילד בחזקתו | נקודות עבור ילד מתחת לגיל 6 | נקודות זיכוי ילד בגיל 17-6 | סה"כ נקודות זיכוי לאב/להורה שאינו מקבל את קצבת הילדים או שהילד אינו בחזקתו |
|----------------------------|--|---|----------------------------|--|-----------------------------|----------------------------|--|
| שנת הלידה | 1.5 (או חצי נקודה, אם מדובר באימא שבוחרת לדחות נקודה לשנה הבאה) | - | - | 1.5 (או חצי נקודה, אם מדובר באימא שבוחרת לדחות נקודה לשנה הבאה) | - | - | 1.5 |
| השנה שבה ימלאו לילד שנה | 1 (או 2, אם מדובר באימא שדחתה את קבלת הנקודה משנה שעברה) | 1.5 | - | 2.5 (או 3.5, אם מדובר באימא שדחתה את קבלת הנקודה משנה שעברה) | - | - | 2.5 |
| השנה שבה ימלאו לילד שנתיים | 1 | 1.5 | - | 2.5 | - | - | 2.5 |
| השנה שבה ימלאו לילד 3 | 1 | 1.5 | - | 2.5 | - | - | 2.5 |
| השנה שבה ימלאו לילד 4 | 1 | 1.5 | - | 2.5 | - | - | 2.5 |
| השנה שבה ימלאו לילד 5 | 1 | 1.5 | - | 2.5 | - | - | 2.5 |
| השנה שבה ימלאו לילד 6 | 1 | - | 1 נק' החל מ-2022 | 2 נק' החל מ-2022 (1 נק' בשנים קודמות) | - | 1 נק' החל מ-2022 | 1 נק' החל מ-2022 (0 נק' בשנים קודמות) |
| השנה שבה ימלאו לילד 7 | 1 | - | 1 נק' החל מ-2022 | 2 נק' החל מ-2022 (1 נק' בשנים קודמות) | - | 1 נק' החל מ-2022 | 1 נק' החל מ-2022 (0 נק' בשנים קודמות) |
| השנה שבה ימלאו לילד 8 | 1 | - | 1 נק' החל מ-2022 | 2 נק' החל מ-2022 (1 נק' בשנים קודמות) | - | 1 נק' החל מ-2022 | 1 נק' החל מ-2022 (0 נק' בשנים קודמות) |
| השנה שבה ימלאו לילד 9 | 1 | - | 1 נק' החל מ-2022 | 2 נק' החל מ-2022 (1 נק' בשנים קודמות) | - | 1 נק' החל מ-2022 | 1 נק' החל מ-2022 (0 נק' בשנים קודמות) |
| השנה שבה ימלאו לילד 10 | 1 | - | 1 נק' החל מ-2022 | 2 נק' החל מ-2022 (1 נק' בשנים קודמות) | - | 1 נק' החל מ-2022 | 1 נק' החל מ-2022 (0 נק' בשנים קודמות) |
| השנה שבה ימלאו לילד 11 | 1 | - | 1 נק' החל מ-2022 | 2 נק' החל מ-2022 (1 נק' בשנים קודמות) | - | 1 נק' החל מ-2022 | 1 נק' החל מ-2022 (0 נק' בשנים קודמות) |
| השנה שבה ימלאו לילד 12 | 1 | - | 1 נק' החל מ-2022 | 2 נק' החל מ-2022 (1 נק' בשנים קודמות) | - | 1 נק' החל מ-2022 | 1 נק' החל מ-2022 (0 נק' בשנים קודמות) |
| השנה שבה ימלאו לילד 17-13 | 1 | - | 1 נק' החל מ-2024 | 2 נק' החל מ-2024 (1 נק' בשנים קודמות) | - | 1 נק' החל מ-2024 | 1 נק' החל מ-2024 (0 נק' בשנים קודמות) |
| השנה שבה ימלאו לילד 18 | 0.50 | - | - | 0.50- | - | - | - |

נקודות זיכוי 2024

- בתאריך 20.03.2024 פורסם חוק המקנה נקודות זיכוי נוספות להורים לילדים עד גיל 3.
- בשנת המס שבה נולד הילד יינתנו **2.5 נקודות זיכוי** (במקום 1.5)
- בשנת המס שבה תמלא לילד שנה אחת ובשנת המס שבה יימלאו לילד שנתיים, יינתנו **4.5 נקודות זיכוי** בכל שנה (במקום 2.5)
- בשנת המס שבה יימלאו לילד שלוש שנים, יינתנו **3.5 נקודות זיכוי** (במקום 2.5)
- בשנת המס שבה יימלאו לילד ארבע שנים ובשנת המס שבה יימלאו לילד חמש שנים, יינתנו **2.5 נקודות זיכוי** בכל שנה (ללא שינוי)



יום עיון
חשב שכר בכיר
ביטוח לאומי
עו"ד בשמת משיח
2024

Institute of Certified
Public Accountants
In Israel

לשכת
רואי חשבון
בישראל



לחץ במקום העבודה – האם תאונת עבודה?

•ב"ל 66756-05-19 פלונית נ' המוסד לביטוח לאומי

•רקע:

- עובדת אשר לקתה באירוע מוחי, הציגה לבית הדין חוות דעת מומחה בה נקבע כי קיימת סמיכות זמנים מובהקת בין עבודתה לבין האירוע המוחי בו לקתה, ולכן קיים קשר סיבתי בין האירוע לעבודתה של העובדת.
- בנוסף נטען, כי האירוע המוחי לא היה מופיע, לפחות לא במועד שהתרחש, לולא מצבי דחק במקום העבודה אשר התרחשו בסמיכות לכך.
- חוות דעת המומחה שהוגשה לבית הדין קובעת קשר סיבתי מובהק לפיו יש להכיר באירוע המוחי של העובדת כפגיעה בעבודה

לחץ במקום העבודה – האם תאונת עבודה?

•טענת ביטוח הלאומי:

- יש לדחות את התביעה וכי קביעת המומחה אינה מרימה את נטל ההוכחה בתיק באופן ברור וחד משמעי, אלא מדובר בהשערה בלבד ולא בקשר סיבתי מובהק.
זאת אף בשים לב לעובדה כי לתובעת לא נגרם נזק נוירולוגי קבוע.
- וזאת כי מומחה שנתן את חוות הדעת מונה ע"י בית הדין עצמו.
- הלכה פסוקה היא כי בית הדין נוהג לייחס משקל רב לחוות הדעת של המומחה מטעמו שכן מידת האובייקטיביות שלו גדולה יותר מאשר מצב בו מומחה מעיד מטעם בעל דין מסוים.

לחץ במקום העבודה – האם תאונת עבודה?

•מהי תאונת עבודה?

•תאונת עבודה לפי החוק: עקרונית, תאונת עבודה מוגדרת כאירוע בו נפגע עובד תוך כדי ועקב עבודתו אצל מעסיקו.

•פסיקת בית דין:

•במקרה דנן, שוכנע כי יש לקבל את חוות הדעת, לפיה יש קשר סיבתי בין הלחץ שהעובדת היתה שרויה בו במקום העבודה לבין הופעת האירוע המוחי בו לקתה, זאת אף לאור העובדה כי אין מחלוקת לעניין נחיצות טיפול רפואי לעובדת בנסיבות העניין.

•העובדת הוכרה כנפגעת עבודה בשל לחץ במקום העבודה.

•בנוסף לכך, חייב בית הדין את המוסד לביטוח לאומי בתשלום הוצאות ושכ"ט עו"ד לעובדת בסך 4,000 ₪.

תשלום דמי אבטלה למובטל השוהה בחו"ל

(ב"ל (באר-שבע) 11412-09-21) - ויאורל איצקוש נ' המוסד לביטוח לאומי

עובדות המקרה:

- המבוטח עבד כמנהל עבודה בתחום הבניין כאשר בשנת 2020 פוטר.
- הוא התייצב בלשכת התעסוקה על מנת לקבל דמי אבטלה. חודשיים לאחר מכן החלה מגפת הקורונה והוא עודכן שאין צורך להתייצב בלשכת התעסוקה. העובד החליט לטוס ושהה בחו"ל 2 תקופות רצופות במשך 272 ימים.
- כתוצאה מכך, ביטוח לאומי שלל את זכאותו לדמי האבטלה.
- העובד החליט לתבוע את ביטוח לאומי על כך.

תשלום דמי אבטלה למובטל השוהה בחו"ל

טענת העובד:

היה בקשר רציף עם לשכת התעסוקה ובמידה והייתה נמצאת עבורו משרה מתאימה, הוא היה חוזר חזרה לישראל.

כמו כן, טען כי לא התבקש לדווח לשירות התעסוקה שטס לחו"ל, ומכאן העובדה ששהה זמן מה בחו"ל לא צריכה לשלול את זכאותו לדמי אבטלה.

טענת ביטוח לאומי:

המבוטח שהה בחו"ל ולכן לא היה פנוי לעבודה. כמו כן, ביטוח לאומי טען כי יש לדחות את התביעה מכיוון שהמבוטח ציין במספר גרסאות שונות את הסיבות שטס לחו"ל. בנוסף לכך, התאפשר בתקופת הקורונה שירות מקוון לכל הרשומים לשירות התעסוקה. דבר נוסף, מי ששהה בחו"ל וחזר לארץ כאשר נפתחו השמיים היה זכאי לדמי אבטלה (בניגוד לעובד שלא חזר).

תשלום דמי אבטלה למובטל השוהה בחו"ל

החלטת בית הדין:

- העובד אינו עונה להגדרת "מובטל" – מעודכן במערכת שהוא פנוי לעבודה אך בפועל שוהה בחו"ל.
- שלילת דמי האבטלה למי ששוהה בחו"ל שלושה חודשים.
- על המבוטח להודיע ללשכת התעסוקה במידה וטס לחו"ל ואם שוהה תקופה ארוכה. וכן אם זמין לעבודה למרות העובדה שטס לחו"ל.

פסיקת בית הדין האזורי

דחה את תביעתו של העובד לתשלום דמי אבטלה בעקבות שהייתו הממושכת בחו"ל בזמן שקיבל דמי אבטלה מפני שלא היה אכן פנוי לעבודה ולא הודיע על כך על פי החוק.



• שימוע

• מכתב פיטורים

• טפסים בסיום העסקה

שימוע – מתי קיימת החובה :

- כאשר יש כוונה לפטר את העובד (כולל פיטורי צמצום).
- כאשר יש כוונה לשנות את תנאי העבודה של העובד.
- כאשר נתקבלה החלטה בדבר אי חידוש חוזה לתקופה קצובה.

שימוע – איך לבצע הליך שימוע:

- טרם השימוע:
- טרם השימוע על המעסיק למסור לעובד הזמנה לשימוע בכתב.
- בהזמנה על המעסיק לפרט את כל הטענות והמסמכים הקיימים כנגד העובד אשר בגינם זומן לשימוע.
- בהזמנה על המעסיק להבהיר כי מדובר בשיחת שימוע.
- בהזמנה על המעסיק להודיע לעובד כי באפשרותו להביא נציג מטעמו (עו"ד, נציג איגוד מקצועי, בן משפחה, עד רלוונטי).
- ההזמנה צריכה להישלח זמן סביר לפני קיום השימוע בהתאם לנסיבות המקרה ובהתאם לזמן הדרוש לעובד.
- על המעסיק לאפשר לעובד לעיין בכל מסמך עליו הוא יסתמך במהלך השימוע.

שימוע – איך לבצע הליך שימוע:

- במהלך השימוע:
- עריכת השימוע במקום שקט ושמירה על פרטיות העובד ככל הניתן.
- בשימוע יהיו בוכחים מטעם המעסיק – גורם המוסמך לקבל החלטה בדבר הפיטורין או אי הפיטורין, גורם אשר מכיר את העובד ואופן עבודתו, מנהל משאבי אנוש או חשב.
- במהלך השימוע על המעסיק לערוך פרוטוקול כתוב לשימוע ולמסור העתק מהפרוטוקול לעובד בסיום בשימוע.
- במהלך השימוע על המעסיק לדון רק בטענות שעלו בהזמנה לשימוע ולא בטענות חדשות אשר לא הוזכרו בהזמנה ושלא הייתה לעובד הזדמנות להתכונן אליהן.
- על השימוע להיערך בלב פתוח ובנפש חפצה.
- לאחר השימוע:
- על המעסיק לשלוח לעובד החלטה כתובה ומנומקת בדבר השימוע.
- על המעסיק להתייחס בהחלטתו באופן מלא לטענות אשר הועלו על ידי העובד במהלך השימוע.

מכתב פיטורים - יכלול:

- **ציון קיומו של הליך שימוע ומועדו.**
- **ציון מועד הפיטורים (סיום העסקה) המדויק.**
- **ציון תקופת ההודעה המוקדמת.**
- **האם העובד נדרש לעבוד או לא בתקופת ההודעה המוקדמת.**
- **ציון המועד לעריכת גמר חשבון.**

טפסים בסיום העסקה:

- במועד גמר חשבון מסירת אישור בדבר תקופת העסקה
- סעיף 8 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001 קובע (א) מעסיק ייתן לעובדו, בסיום העבודה, אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עבודה.
- (ב) לא נתן מעסיק לעובד אישור כאמור בסעיף קטן (א) עד תום ארבעה עשר ימים מיום העבודה האחרון של העובד, או עד תום שבעה ימים מיום דרישת העובד בכתב, לפי המוקדם מביניהם, דינו – קנס כאמור בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין, תשל"ז-1977 (להלן – חוק העונשין).
- טופס 161 ומכתב שחרור לקופה

שינוי הגדרת תפקיד בעבודה

- [סע"ש 28062-06-20]
- העובד עבד בתפקיד מנהל עבודה וניהל צוות של 15 עובדים בתפקידי אחזקה וניקיון בגן לאומי.
- בעקבות תלונות של העובדים על צעקות והשפלות מצידו, הוחלט שלא לאפשר למנהל להמשיך לנהל עובדים.
- לכן, הוחלט להעביר את המנהל לתפקיד חדש: "פקח- עובד אחזקה", בין היתר עליו לבצע עבודות ניקיון.

• טענות המעסיק:

- כתוצאה לעבירות משמעת, היעדרויות רבות, הידרדרות בהתנהלות תפקודו, תלונות מצד העובדים אשר טענו שהמנהל צועק ומשפיל, החליטה ההנהלה להוריד את המנהל בדרגה, אך ההחלטה בוטלה בעקבות ערעור שהגיש. עקב כך העובד נשאר בדרגה ניהולית, אך בפועל לא ינהל עובדים.

שינוי הגדרת תפקיד בעבודה

- **חש לחץ בעבודה ויצא לחופשת במחלה ממושכת:**
- העובד הרגיש שעשו לו עוול כששיבצו אותו בתפקיד אחר מהתפקיד אותו מילא כמנהל עבודה.
- העובד חש שכבודו נרמס, לכן יצא לחופשת מחלה ממושכת בעקבות לחץ נפשי.
- **טענות המעסיק לעניין חופשת המחלה הממושכת:**
- לאחר שהעובד שב מחופשת המחלה רוב היום בילה בבטלה, המשיך בהתנהלות לקויה, אינו ביצע עבודות פיזיות וטען שהוא אינו כשיר, לא הציג אישורים רפואיים על כך.
- הנהלה זימנה את העובד לשיחת שימוע שבסופו הוחלט לתת לעובד הזדמנות נוספת.
- בתקופת הקורונה העובד התחמק מלהגיע לעבודה וניסה להאריך את ההסדר עבודה מהבית ללא הצדקה, לאחר מכן שוב הודיע על חופשת מחלה.

שינוי הגדרת תפקיד בעבודה שלא כדין

- ההלכה המנחה:
- "אנו סבורים כי ההנהלה פעלה שלא כדין כאשר החליטה לשבץ את העובד בתפקיד שונה משמעותית מהתפקיד אותו מילא במקור כמנהל העבודה, וכן מדרגתו בפועל"
- הגדרת התפקיד החדש שקיבל העובד : "תפקיד בסיסי ביותר בארגון"
- ליקויים בהליך הפיטורים
- במהלך שהייה של העובד בתקופת חופשת מחלה, וגם התנהלות ההנהלה שקדמה לו, כיוון שההנהלה לא עשתה מספיק מאמצים כדי למצוא עבור העובד עבודה ההולמת את תפקידו הקודם, דרגתו, עברו המקצועי וכישוריו, במיוחד כשמדובר בארגון גדול.

שינוי הגדרת תפקיד בעבודה

- **בית הדין :**
- "אכן, תקופת מחלתו הייתה ארוכה ולהנהלה היה חשד כי אישורי המחלה של העובד היו לא אמינים". "במצב כזה, ייתכן שההנהלה יכלה להעמיד את העובד לבדיקה של רופא מטעמה, או לכל הפחות לשתף פעולה עם העובד לבחינת העבודה שלו על ידי רופאה תעסוקתית, כפי שביקש... לדידנו, הלכה למעשה, העובד פוטר בזמן מחלה".

- **פיצוי כספי:**
- 50 אלף שקל, כאשר בית הדין לקח בחשבון את תקופת העסקתו ואת העובדה שהיה עובד קבוע והייתה לעובד צפייה להמשיך לעבוד.

פיטורים בזמן מחלה

- סעיף 4א לחוק דמי מחלה, תשל"ו-1976 קובע כי כאשר עובד חולה יחסי העבודה לא יכולים להסתיים כל עוד לעובד צבורים ימי מחלה וזאת עד למכסת הזכאות המקסימאלית של 90 ימים.
- סייגים:
- א. במקרה של סגירת העסק;
- ב. כאשר העובד קיבל הודעה מוקדמת בטרם נעדר בשל מחלתו.
- אם כן – כאשר לעובד לא קיימים ימי מחלה צבורים אזי שאין מגבלה לפטרו.
- בכל מקרה חל איסור לפטר בשל מחלה (בתנאי שהעובד כשיר לעבוד במשרה על פי תנאיה).
- בתי הדין בודקים את תום הלב של המעסיק בעת פיטורי העובד - האם בחן את האפשרות להתאים לעובד תפקיד מתאים אחר או האם בחן את האפשרות להתאים את התפקיד הנוכחי של העובד למצבו הבריאותי.

פיטורים בזמן מחלה

- הפסיקה קבעה כי פיטורים הנעוצים במחלת העובד מזכים את המפוטר בפיצויים.
- כך נפסק למשל בסע"ש 12-12-16442 אורן די ולנסה נ' ויסוניק בע"מ (בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע)
- מדובר בעובד בתקופה של כ-5 שנים, שבמשך עבודתו זכה להערכות מצוינות. לימים חלה בתשישות הנפש ושהה בחופשת מחלה במשך חודשיים וחצי. בית הדין קבע כי השימוע שנערך לו היה למראית עין בלבד ושפיטוריו הגיעו בעקבות מחלתו כל זאת בזמן שהמעסיק לא הצביע על כל סיבה עניינית לפיטורים.
- בית הדין פסק לטובת העובד פיצויים בגובה 10 משכורות בגין פיטורים שלא כדין בסכום של 107,000 ₪.
- בית הדין ציין: "נכון הוא כי העובד סיים לנצל את ימי המחלה להם היה זכאי, ובנסיבות אלה ניתן לפטרו על פי החוק. אולם, כאשר מעסיק מפעיל את היכולת לפטר עובד, עליו לעשות כן בתום לב ומתוך שיקולים רלוונטיים. פיטורים שנעשים בחוסר תום לב ועקב מניעים פסולים, ייחשבו כפיטורים שלא כדין."

- ביוני 2017 בית הדין הארצי קובע הלכה חדשה בדבר חישוב פיצויים הפיטורים לעובד שעתה שהיקף משרתו משתנה מידי חודש בהליך ע"ע 16-03-44824 י.ב. שיא משאבים בע"מ נ' ADHENOM BERH TEAMI /
- עד כה חושבו פיצויי פיטורים לעובד שעתה שהיקף משרתו משתנה מידי חודש בהתאם להלכת סנונית ותקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים- בחישוב של השכר הממוצע ב 12 החודשים האחרונים שקדמו לפיטורים.
- על פי ההלכה החדש בפס"ד י.ב שיא משאבים לעובד שעתה שהיקף עבודתו משתנה יש לבצע חישוב לפי תקנה 7 הקובעת: "עבר עובד מעבודה מלאה לעבודה חלקית או מעבודה חלקית לעבודה מלאה, יחושב שכרו האחרון לגבי כל אחת מתקופות העבודה לפי שכרו ערב פיטוריו באופן יחסי למידת החלקיות של עבודתו".

פיצויי פיטורים לעובד שעתה

- הנוסחה החדשה לחישוב:
- ממוצע שעות העבודה בחודש החל מתחילת העסקה X תעריף שעתה אחרון X ותק בעבודה
- על פי השיטה החדשה ימנעו מקרי קיפוח של מי מן הצדדים (קיפוח מעסיק כאשר היקף שעות העבודה גדל, קיפוח עובד כאשר היקף שעות העבודה קטן).
- נוכח החשוב מאוד לנהל רישום שעות תקין ולשמור את הנתונים – החל מתחילת העסקתו של העובד! שינוי
- לא חל שינוי בשיטת החישוב לגבי עובדים שעתיים שהיקף משרתם לא משתנה ועובדים שעתיים המשתכרים לפי עמלות.

פיטורים מכוח צמצום- אילו חובות חלות על המעסיק?

- סע"ש 21130-11-15 סבטלנה מינלי נ' סטרפלאסט תעשיות 1967 בע"מ
- התובעת, בת 61, הועסקה כעוזרת למנהלת הייצוא במשך כ-12 שנים.
- העובדת הייתה עובדת טובה, לימים ובסמוך לסיום העסקתה אף מילאה את מקומה של המנהלת שלה למשך חצי שנה, מסיבות רפואיות שאילצו את המנהלת להיעדר מתפקידה.
- השתלשלות הודעת הפיטורים:
- במוצ"ש מנהלתה של העובדת התקשרה אליה ואמרה לה שהוחלט לפטר אותה, שתגיע למחרת לשיחה.
- ביום ראשון לאחריו, בשיחה, מודיעים לעובדת כי מפטרים אותה בעקבות צמצומים וקיצוצים בהוצאות החברה.
- העובדת נותרה ללא ברירה ואמרה שתשמח לשוב לעסוק בחברה בעתיד אפילו במתכונת חלקית.

פיטורים מכוח צמצום- אילו חובות חלות על המעסיק?

- כשמונה חודשים לאחר מכן, החברה החלה להעסיק עובדת אחרת באותו התפקיד ובאותו השכר.
- האמור נעשה חרף פניותיה של התובעת לחברה בבקשה ששייבו אותה לעבודה, ולו המתכונת מצומצמת.
- פסיקת בית הדין:
- "החברה לא מילאה חובתה לקיים לעובדת שימוע כדין טרם קבלת החלטה על פיטוריה, ולא נתנה לה הזדמנות אמיתית לבטל את רוע הגזירה",
- החברה לא מסרה לעובדת מכתב בדבר השימוע המפרט את הטענות, זמן סביר להיערך מראש, להכין את טענותיה, ולא שקלה את הפיטורים לאחר השיחה, אלא החליטה עוד קודם לכן.
- "יודגש כי גם אם מדובר בפיטורי צמצום, זכותו של העובד לדעת מדוע בכוונת החברה לפטר דווקא אותו, ולא עובדים אחרים, וזאת על מנת לאפשר לו לשכנע את החברה לחזור בה מכוונתה כלפיו".

פיטורים מכוח צמצום- אילו חובות חלות על המעסיק?

- בית הדין התרעם על כך שהחברה מעולם לא הסבירה לעובדת מדוע הוחלט במהלך פיטורים בשל צמצום לפטר דווקא אותה. בית הדין קובע שבכך נשללה ממנה הזכות לנסות ולשכנע את המעסיק שלא לסיים את העסקתה.
- "אילו הייתה החברה טורחת להסביר לעובדת מדוע החליטה כי במסגרת פיטורי הצמצום עליה לסיים את עבודתה, ייתכן וההליך כאן לא היה בא לאוויר העולם", הוסיף בית הדין.
- בית הדין קובע שלא הוצגו נסיבות לפטר את העובדת, מלבד נסיבות תוצאתיות של גילה. ולהיפך – העובדת השתכרה בשכר העומד מעט מעל המינימום, עבדה טוב, החליפה את מנהלתה במשך חצי שנה.
- גיל מהווה אפליה וסיבה אסורה לפיטורים ובכך פוסק בית הדין שמדובר בפיטורים אסורים על רקע גיל ופוסק לתובעת פיצויים בסך 76,000 ₪.

סיום העסקה בשל סגירת עסק- קיימת חובת השימוע!!

- סע"ש 26397-05-17 קוגן נ' ג.מ אירוסול 2009 בע"מ
- בית הדין פוסק באופן תקדימי כי פיטורים בשל סגירת בית העסק מחייבים עריכת שימוע.
- המדובר בעובדת שהייתה בהיריון (מבלי שהמעסיק ידע על כך), ופוטרה נוכח סגירה של בית העסק.
- המעסיק הודיע על כך לעובדת טלפונית ללא עריכת שימוע וזאת נוכח סגירת העסק, כך שלתכלית השימוע לפי יש ליתן לעובד הזדמנות לשכנע את המעסיק ולהשאיר את העובד בעבודה, לא התקיימה.
- "אף שהחנות נסגרה, אנו סבורים שהיה על החברה לזמן את העובדת בצורה מסודרת, ליידע אותה על סגירת החנות, לערוך לה גמר חשבון, ולשלם את זכויותיה".

סיום העסקה בשל סגירת עסק- קיימת חובת השימוע!!

- למרות שבמקרה דנן המעסיק לא ידע על היותה של העובדת בהיריון ומשכך לא פנה לקבלת היתר מהממונה, בית הדין מבהיר כי גם במקרה של סגירת עסק, חלה על המעסיק החובה לפנות לממונה לקבלת היתר לפיטורים של עובדת בהיריון.
- בית הדין מרחיק לכת וקובע כי גם אם המעסיק לא ידע על פיטוריה על העובדת בהיותה בהיריון, עליו לפנות אל הממונה לקבלתה יתר מייד עם שיודע לו על כך.
- "בכל הנוגע לפיטורים בהיריון, בהתאם לחוק עבודת נשים, מעסיק אינו רשאי לפטר עובדת בהיותה בהיריון, ללא קבלת אישור מאת הממונה על פי חוק עבודת נשים", הבהיר בית הדין. "אי ידיעת המעסיק על ההיריון במועד הפיטורים, אינה פוטרת אותו מחובת קבלת היתר לפיטורים, מיד לאחר שמובא לידיעתו כי העובדת בהיריון". אך כאמור - לא הוכח שהמעסיק ידע שהעובדת בהיריון עד להגשת כתב התביעה.
- בית הדין פסק לעובדת פיצויי פיטורים בגובה של כך נפסקו לעובדת פיצויי פיטורים בסך של 77,000 ₪ + 10,000 ש"ח עבור הוצאות משפט.

האם יש לערוך שימוע לעובד שחשוד בגניבה?

- 42510-06-15 - פינדירין נגד זיסמן ואח'
- פגיעה בקניינו של מעסיק הינה חמורה ומהווה פגיעה בזכותו החוקתית לקניין. האם במצב של מעילת העובד בקניינו של המעסיק - חלה על המעסיק החובה לערוך לעובד שימוע בפני פיטורים?
- **בית הדין מבצע הבחנה בין שני מקרים:**
- **מקרה ראשון - כאשר העובד חשוד בגניבה.** במצב של חשד, קיימת לעובד חזקת החפות - לפיה אדם אינו אשם עד שאינו מורשע, ומשכך המעסיק מחוייב ליתן לו שימוע שיאפשר לו לטעון את טיעוניו, להתמודד עם החשד ולנסות לשמור על מקום עבודתו.
- **מקרה שני- כאשר העובד הודה בגניבה.** בית הדין קובע שכאשר העובד הודה, לא עומדת לו הזכות לטעון את טיעוניו להישארות בעבודה, הרי שהפגיעה בקניינו של המעסיק הינה כה חמורה, וכך באמון ובהסתמכות שבין הצדדים ולכן אין חובה לערוך שימוע.
- **סוף דבר:** כאשר העובד חשוד בגניבה - על המעסיק חלה החובה לערוך לעובד שימוע לפני פיטורים. כאשר העובד הודה בגניבה- לא חלה על המעסיק החובה לערוך שימוע לעובד.

עריכת שימוע למועמד שהתקבל לעבודה ולא התחיל לעבוד –

האמנם?

- חובת עריכת השימוע – מטרתה: מתן זכות טיעון ושימוע בטרם פיטורים. זכות יסוד בדיני העבודה, זכות יצירת הפסיקה.
- בית הדין מרחיב את חובת השימוע וקובע שיש להחיל אותה גם על מועד לעבודה, קרי בטרם החל את עבודתו אצל המעסיק.
- בית הדין מנמק החלטתו וקובע שהחלטה אם להעסיק מועמד לעבודה או לא, הינה כה חשובה, ואף מקבילה להחלטה האם לסיים העסקה של עובד מן המניין אם לאו.

עריכת שימוע למועמד שהתקבל לעבודה ולא התחיל לעבוד – האמנם?

- סע"ש 11830-09-15 מרדכי לוי נ' דור אלון ניהול מתחמים קמעונאיים בע"מ
- התובע התקבל לעבוד בחברה, בין הצדדים נחתם חוזה העסקה.
- התובע עזב את עבודתו הקודמת, על מנת להתחיל במועד שנקבע לתחילת העבודה אצל הנתבעת.
- מספר ימים לאחר מכן, הנתבעת שלחה לתובע מסרון ובו הודיעה לתובע שלא יגיע לעבודתו.
- טענת התובע: הפרה של הסכם עבודה, בחוסר תום לב וללא עריכת שימוע.
- טענת המעסיק: התובע הפר את הסכם הסודיות שהיה מחוייב אליו בכך שסיפר את תנאי העסקתו לאחרים.
- קביעת בית הדין: הנתבעת לא הרימה את נטל ההוכחה שהתובע הפר את הסכם הסודיות. מאידך, הנתבעת נהגה בחוסר תום לב, גרמה לעוגמת נפש עצומה, וכן לא ערכה שימוע.

עריכת שימוע למועמד שהתקבל לעבודה ולא התחיל לעבוד – האמנם?

- בית הדין קובע שגם כאשר מדובר המועד לעבודה יש לקיים שימוע, על מנת ליתן לעובד הזדמנות לשמוע את סיבות אי העסקה בפועל, ולהשמיע את טיעוניו.
- בית הדין קבע למועמד לעבודה פיצוי גבוה מאוד בסך 100,000 ₪ - בגין אי עריכת שימוע, הפסד השתכרות וחוסר תום לב.

האם ניתן לזמן עובדת לשימוע במהלך התקופה המוגנת

- ס"ע 148-03-18 אסאלה גאליה נ' עמותת דיאלה בע"מ (ע"ר)
- עובדת, מרפאה בעיסוק, הועסקה אצל הנתבעת במשך כשנתיים.
- העובדת ילדה, ושבה לעבודתה בתום שלושה וחצי חודשים מיום הלידה.
- לאחר חודש, ועדיין במהלך התקופה המוגנת - בה אסור לפטר עובדת ששבה מתקופת לידה והורות, המעסיקה זימנה אותה לשימוע לפני פיטורים.
- יום למחרת השימוע, קיבלה העובדת מכתב פיטורים אשר קובע את מועד הפיטורים למועד החל בתקופה המוגנת.

האם ניתן לזמן עובדת לשימוע במהלך התקופה המוגנת

- סעיף 9(ג) (1) לחוק עבודת נשים - תשי"ד-1954
- "לא יפטר מעסיק עובדת או עובד בתקופת לידה והורות או בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(2) או (2ג), ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות";
- חוק עבודת נשים קובע איסור על המעסיק **לפטר עובדת או ליתן לה הודעת פיטורים** במהלך 60 ימים מחזרתה מחופשת לידה.
- **השאלה המשפטית:** האם ניתן לזמן עובדת לשימוע במהלך 60 הימים הללו?
- בית הדין קובע כי אין מניעה לזמן לשימוע. ומנמק ברציונאל לפיו זימון לשימוע לא מעיד כי התגבשה דעתו של המעסיק לפטר את העובדת, אלא כי נותן לה הזדמנות להשמיע טענותיה על מנת להימנע מפיטוריה.
- בהתאם לכך, פוסק בית הדין שאין מניעה לזמן עובדת לשימוע במהלך התקופה המוגנת, ובלבד שהחלטה לעניין פיטוריה תתקבל רק לאחר סיומה של התקופה המוגנת.
- בנסיבות המקרה, המעסיקה פיטרה את העובדת בתקופה המוגנת ללא קבלת היתר מהממונה לחוק עבודת נשים, ועל כן שפיטוריה אינם כדין.

האם נטישה של מקום עבודה מהווה עבירת משמעת או התפטרות?

- **המסגרת הנורמטיבית:**
- הלכה מנחה בעניין סיום יחסי עבודה קובעת שסיום יחסי עבודה נעשה על פי רוב בפיטורים או בהתפטרות. כאשר ישנה כוונה ברורה וחד משמעית לסיים את יחסי העבודה - בין אם כוונה של העובד המתפטר או כוונה של המעסיק המפטר.
- המבחן המשפטי שנקבע בפסיקה: "האם במכלול הנסיבות הגיעו היחסים בין הצדדים לידי גמר, כתוצאה מביטולם על ידי המעביד או על ידי העובד", וזאת תוך כוונה ברורה לסיים את יחסי העבודה.
- לא די באמירה או מעשה שנעשו בשעת כעס, כאשר בסמוך לאחר מכן הבהיר הצד הפועל כי לא התכוון לכך. יחסי העבודה הינם ממושכים ורגישים ואינם ניתנים לניתוק על ידי דברים שנאמרו ללא יישוב הדעת, מבלי כוונה או מחשבה.

•

האם נטישה של מקום עבודה מהווה עבירת משמעת או התפטרות?

- דב"ע נה/122-3 טאהה זבון נ' נפתלי מוצניק
- עובד שעבד אצל המעסיק במשך כ- 10 שנים.
- מישי שנה נהג לטוס לחופשה בחו"ל למשך כחודש ימים.
- באחת משנות עבודתו יצא לחופשה כאמור מבלי ליידע את המעסיק. בסיום החופשה, העובד שב לעבודה כרגיל.
- המעסיק טען שהעובד זנח את מקום העבודה.
- בית הדין דחה את טענת המעסיק וקבע שהמדובר בחופשה שהייתה נהוגה על ידי העובד אחת לשנה, ומשכך אין בזאת זניחה של מקום העבודה.
- עם זאת, בית הדין ראה בהתנהגות העובד הפרת משמעת חמורה ושלל מהעובד את דמי ההודעה המוקדמת ומחצית מפיצויי הפיטורים.

האם נטישה של מקום עבודה מהווה עבירת משמעת או התפטרות?

- בג"צ 525/84 נביל חטיב נ' בית הדין הארצי לעבודה
- מספר עובדי הוראה קיימו שביתה למשך כחצי שנה, כאות מחאה על החלטת הממשלה להחיל על רמת הגולן את הדין הישראלי.
- משרד החינוך הזמין את המורים שוב ושוב לחזור לעבודתם, ומאחר שהם אינם חזרו, ראה בהתנהגותם התפטרות בדרך התנהגות.
- בית המשפט העליון קבע שעל פי רוב שביתה לא תיחשב כהזנחת עבודה, אלא אמצעי ארגוני להשגת מטרה לגיטימית.
- עם זאת, נסיבותיו החמורות של מקרה זה, לפיהן השביתה נבעה ממניעים פוליטיים וללא קשר ליחסי העבודה, משכה הארוך וחוסר הבעת נכונות לשוב לעבודה, הובילו את בית המשפט לפסוק שמדובר בהתפטרות.

האם נטישה של מקום עבודה מהווה עבירת משמעת או התפטרות?

- סוף דבר:
- כל מקרה של היעדרות העובד ייבחן לפי נסיבותיו.
- כאשר ניתן לראות בהתנהגות העובד ככוונה ברורה לסיום יחסי העבודה, ניתן יהיה לקבוע כי מדובר בהתפטרות.
- בנסיבות בהן אין כוונה של העובד לסיום יחסי העבודה- כף המאזניים תיטה להכרעה כי מדובר בנטישה.
- בתי הדין בפסיקות השונות במקרה של הזנחה פסקו שלילה חלקית או מלאה של פיצויי הפיטורים וכן ניכוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת.

עובדת שהתפטרה ללא מתן הודעה מוקדמת למעסיק –

חוייבה בתשלום

- התובעת עבדה על המעסיק, משרד אדריכלים, במשך כ-18 שנים, בתפקיד שרטטת.
- לימים, התפטרה באופן מיידי, ללא מתן הודעה מוקדמת.
- המעסיק טען שהתפטרותה המיידית הסבה נזקים לעסק וכן גרמה לו לעוגמת נפש.

פסיקת בית הדין:

- "זכותו של עובד להחליט לסיים את קשר העבודה גם אם סיום עבודתו יגרום קשיים למעסיק. אולם, על העובד לנהוג בתום לב, ובכלל זאת לנסות לצמצם את הקשיים והנזקים שייגרמו למעסיק כתוצאה מסיום קשר העבודה, ולאפשר למעסיק להיערך לסיום עבודתו, וזאת בהתחשב במכלול הנסיבות. כך, אין דומה מקום עבודה שבו מועסקים עובדים רבים שיכולים לבצע את מטלותיו של העובד המתפטר, למקום עבודה קטן שבו מספר עובדים מצומצם, או למקום עבודה שבו העובד המתפטר הוא עובד יחיד והמעסיק תלוי בעובד המתפטר לצורך המשך תפקוד העסק".

עובדת שהתפטרה ללא מתן הודעה מוקדמת למעסיק – חוייבה בתשלום

- בנסיבות המקרה המדובר במעסיק שלא היה מיומן במערכת המיחשוב, ולו ברמה נמוכה כדוגמת שליחת דוא"ל. נמצא שהוא היה תלוי בעובדת באופן מלא וזאת החל מהעברת שרטוטים ותכניות למחשב, תקשורת עם לקוחות ועוד.
- בית הדין הכיר בזכותה של העובדת לסיים את יחסי העבודה, אך עם זאת קבע שחלה עליה חובת תום הלב ובתוך כך הניסיון לצמצם את הקשיים והנזקים שייגרמו למעסיק כתוצאה מסיום עבודתה.
- בית הדין בחן את מכלול הנסיבות ומצא שלפני ההתפטרות העובדת נעדרה מעבודתה במשך כשלושה שבועות בטענה שהיא חולה, בעוד שבית הדין מצא שלא הייתה חולה בפועל. בכך הפרה את חובת תום הלב כלפי המעסיק, והרי שקיבלה בחלטה להתפטר כבר במהלך המחלה.
- וכן לאחר מכן, הודיעה על התפטרותה ללא מתן הודעה מוקמת.

עובדת שהתפטרה ללא מתן הודעה מוקדמת למעסיק – חוייבה בתשלום

- בית הדין קובע שהעובדת תכננה מראש לסיים את עבודתה במועד שהחליטה לפתוח משרד עצמאי, יצרה מצג שווא בעניין הסיבות להיעדרותה, לא אפשרה למעסיק להיערך לסיום עבודתה, והייתה אדישה לנזקים שנגרמו למעסיק כתוצאה מהתנהלותה.
- בית הדין פסק לעובדת תשלום פיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת, בסך של 10,987 ₪, תשלום פיצוי על נזק לא ממוני בסך של 20,000 ₪.

פיטורי עובדת חדשה תוך זמן קצר

- ד"מ 31347-06-20 מאיר נ' קיור יופי ואופנה בע"מ
- עובדות המקרה :
- העובדת הועסקה בחברה כמנהלת וקוסמטיקאית במשך 13 ימים עד שפוטרה, יש לציין כי העובדת עזבה מקום עבודה אחר כדי להתקבל לחברה.
- בתקופה הקצרה שבה העובדת עבדה בחברה התגלעו מחלוקות בינה לבין העובדות שהגיעו עד כדי הרמת קול ואף הרמת יד.
- טענת העובדת :
- 1. עזבה את מקום העבודה הקודם על מנת לעבוד אצל המעסיק ולבסוף פוטרה, ועל כן דורשת פיצויי הסתמכות, בשל התחייבות לזמן העסקה מינימלי להכשרתה.
- 2. טענה להתעמרות בעבודה מצד המנהלת המקבילה לה ושאר העובדות.
- 3. הליך פיטוריה לא נעשה כדין ולא נמסרה לה הודעה מוקדמת וכן לא הגיעה אליה הודעת פיטורים בכתב.
- 4. הגיעה לעבודה עם קרן פנסיה פעילה.

פיטורי עובדת חדשה תוך זמן קצר

• טענת המעסיק

•מיד עם תחילת עבודתה אינה התאימה לתפקיד, העובדת יצרה מהומות, ויכוחים וסיטואציות שהגיעו לכדי אלימות עם העובדת הוותיקה.

העובדת גרמה בהתנהלותה נזקים ולכן בעקבות כך המעסיקה הפסידה לקוחות רבים שהפסיקו להגיע לקבל טיפול רפואי. וכן אינה זכאית לתשלום קרן פנסיה לאחר 13 ימי עבודה .

•הבהרת בית הדין

•האופן בו בוצע סיום העסקה לעובדת אינו עומד בתנאים הנדרשים. בנוסף לכך ציין, כי אכן נערכה שיחה לעובדת מס' ימים לפני הפיטורין ובה הובהר לעובדת שעליה לשפר את דרכיה. אך מאחר והנטל להראות כי העובדת זומנה לשיחה מקדימה ביחס לסיום העסקה נמצא כי המעסיקה לא הרימה את הנטל שהוטל עליה להראות.

יתר על כן, כאשר שוקלים לפטר עובד יש לזמנו לשימוע ולפרט את הנסיבות לסיום העסקה. ובשימוע לשמוע טענותיו ולבסוף לשקול אותם בכובד ראש טרם קבלת החלטה.

במקרה דנן, העובדת זומנה לשיחה בשעת ערב מאוחרת בעוד השיחה התקיימה למחרת בבוקר, וכן לא הוסבר מראש מהי מהות השיחה, יתרה על כן, השיחה נערכה במכון ובסוף השיחה הגיעו יתר העובדות וטענו שבמידה והעובדת ממשיכה לעבוד הן יתפטרו, מדובר בסיטואציה מביכה ועל המעסיק היה לערוך את השיחה בפרטיות .

•ההחלטה לפיטורי העובדת התקבלה בטרם נשמעו טענותיה.

פיטורי עובדת חדשה תוך זמן קצר

- פסק הדין

- התביעה התקבלה חלקית.

- בית הדין ציין כי לאור הטענות האלו עלתה תמונה עגומה למקום העבודה בו העובדים מגיעים למצב של הרמת יד לכן החליט להחזיר את השקט למקום למצב שהעובדים יוכלו לעבוד וכן העסקים לא יפגעו

- פיצויי כספי

- סך של 4,000 ₪ על אופן ביצוע סיום העסקה.

- מעבר לכך לא הייתה זכאית לפיצוי נוסף כי עבדה רק 13 ימים ואין לה זכאות לקרן פנסיה והודעה מוקדמת ועל כן גם לא מגיע לעובדת פיצוי הסתמכות מכיוון שכל אדם שמתחיל עבודה חדשה לוקח סיכון לטוב ולרע ואין חובה על המעסיק להעסיק לפרק זמן מינימאלי לכן הפיצוי מגיע על אופן בו נעשו הפיטורים ולא על פיטורים עצמם.